

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN TEAM WORK (KERJA TIM)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS DINAR ASHRI
KOTA MATARAM**



Oleh:

Hanipaturrosidah
NIM. 170.502.228

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
MATARAM**

2021

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN TEAM WORK (KERJA TIM)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS DINAR ASHRI
KOTA MATARAM**

Skripsi

**Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Mataram untuk melengkapi
persyaratan mencapai gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**Hanipaturrosidah
NIM. 170.502.228**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
MATARAM**

2021


PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh: Hanipaturrosidah, NIM: 170502228 dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* (Kerja Tim) terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram”, telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji.

Disetujui pada tanggal: 20/10/2021

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Dr. Muh. Salahudin, M.Ag
NIP. 197608061999031002


Dewi Sartika Nasution, M.Ec
NIP. 197007071997

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal: Ujian Skripsi

Mataram, 20, 10 2021

Kepada

Yth. Rektor UIN Mataram

di Mataram

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi, kami berpendapat bahwa skripsi Saudara.

Nama : Hanipaturrosidah

NIM : 170502228

Jurusan/Prodi : Perbankan Syari'ah

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* (Kerja Tim) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram

Telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram. Oleh karena itu, peneliti berharap agar skripsi ini dapat segera di-*munaqasyah*-kan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dosen Pembimbing I



Dr. Muh. Salahuddin, M.Ag
NIP. 197608061999031002

Dosen Pembimbing II



Dewi Sartika Nasution, M.Ec
NIP. 197007071997

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* (Kerja Tim) terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram” yang diajukan oleh Hanipaturrosidah, NIM 170502228. Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram telah di-*Munaqasyah*-kan pada 9 Desember 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Ketua Sidang/
Pembimbing I

Dr. Muh. Salahudin, M. Ag
NIP. 197608061999031002

()

Sekretaris Sidang/
Pembimbing II

Dewi Sartika Nasution, M. Ec
NIP. 197007071997

()

Penguji I

Dr. Baiq El Badriat, M.E.I
197812312008012028

()

Penguji II

Lalu Ahmad Ramadani, M.E
199203232019031010

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag.
NIP. 197111102002121001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji syukur tiada henti-hentinya peneliti haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugrah dan nikmat yang diberikan-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* (Kerja Tim) terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram". Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi syarat sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan Sarjana Ekonomi (S.E) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram.

Ucapan terimakasih sedalam-dalamnya peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini:

1. Prof. Dr. Masnun, M.Ag, selaku Rektor UIN Mataram yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk menuntut ilmu dan memberi bimbingan dan peringatan untuk tidak berlama-lama di kampus tanpa pernah seleseai.
2. Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Dr. Muh. Salahudin, M.Ag sebagai pembimbing 1 dan Dewi Sartika Nasution, M. Ec sebagai pembimbing 2 yang memberikan bimbingan, motivasi, dan koreksi dalam suasana keakraban untuk menjadikan skripsi ini menjadi lebih matang dan seleseai.
4. Untuk teman-teman seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu sabar dan terus mendoakan serta memberikan dorongan moril dan materil selama masa pendidikan sehingga sampai pada saat ini.

Mataram, 28 Juli 2021
Peneliti

Hanipaturrosidah



Perpustakaan **UIN Mataram**

MOTTO

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran.

Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan pasti ada

kemudahan”.

(HR.Tirmidzi)



Perpustakaan **UIN Mataram**

PERSEMBAHAN

“Kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orang tuaku tercinta, keluarga besar ku dan semua sahabat-sahabat ku atas segala doa dan dorongan serta motivasi, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini sampai selesai”.



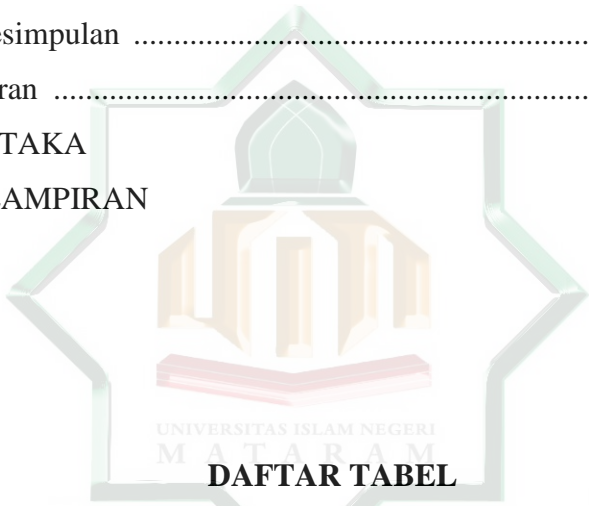
Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teori	8
1. Kepemimpinan	
a. Pengertian Kepemimpinan.....	8
b. Ciri-ciri pemimpin yang efektif.....	10
c. Indikator kepemimpinan.....	12
2. Kerja Tim (Team Work)	
a. Pengertian Team Work.....	14
b. Tujuan Team Work.....	16
c. Manfaat Team work.....	17
d. Ciri-ciri Team work yang efektif.....	17
e. Indikator Teamwork.....	19
3. Kinerja karyawan	
a. Pengertian kinerja karyawan.....	20

b. Karakteristik kinerja karyawan.....	21
c. Metode penilaian kinerja karyawan.....	22
d. Indikator kinerja karyawan.....	25
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Berpikir	31
D. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	33
B. Populasi dan sampel	34
C. Waktu dan Tempat Penelitian.....	34
D. Variabel Penelitian	34
E. Instrumen Penelitian	35
F. Prosedur Penelitian	36
G. Teknik analisis data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Lokasi Penelitian	43
a. Sejarah PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram.....	43
b. Visi dan Misi PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram...	44
c. Letak Geografis PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram..	45
d. Struktur Organisasi.....	46
2. Karakteristik Responden	47
a. Karakteristik responden berdasarkan umur	47
b. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	48
c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	49
3. Temuan Lapangan.....	50
a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	
b. Pengaruh Team work terhadap kinerja karyawan	
c. Pengaruh kepemimpinan dan Team work terhadap kinerja karyawan	

B. Pembahasan	64
1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram	64
2. Pengaruh Team Work (Kerja Tim) terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram.....	65
3. Pengaruh kepemimpinan dan Team Work terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram	66
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Variabel	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.6 Deskripsi Data Penelitian.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji T.....	56
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	58

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedasitas	63

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN *TEAMWORK* (KERJA TIM)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS DINAR ASHRI
KOTA MATARAM**

**Oleh:
Hanipaturrosidah
170502228**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* (kerja tim) terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini 48 responden atau keseluruhan dari jumlah populasi. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode observasi dan melakukan penyebaran kuisioner. Kemudian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 23 dan Microsoft excel.

Hasil uji t_{hitung} terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram adalah positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,492 dan nilai signifikan sebesar 0,001, sehingga menerima H_a . Untuk pengaruh Team Work (Kerja Tim) terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,738 dan nilai signifikan 0,009, artinya H_a diterima. Hasil untuk perhitungan Uji F untuk pengaruh kepemimpinan dan Team Work terhadap kinerja karyawan dengan nilai 13,247 dan tingkat signifikan sebesar 0,000, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram.

Kata kunci: Kepemimpinan, *Teamwork*, Kinerja Karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga baik secara keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Mutu kepemimpinan dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan untuk keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai macam kegiatan. Mutu barang jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana para manajer dalam organisasi tersebut mampu menjalankan fungsi-fungsi manajerialnya, mulai dari penentuan tujuan, strategi pemasaran, teknik promosi, pemeliharaan hubungan dengan para karyawan dan para konsumen yang dihasilkan organisasi tersebut.¹

Didalam sebuah organisasi seorang pemimpin harus mampu menggerakkan organisasinya dengan baik, disamping kekuatan visinya. Jadi, kepemimpinan sangat dibutuhkan, karena yang menjadi tujuan utama didalam proses keberhasilan perusahaan itu adalah anggota perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu menggerakkan, mendorong dan mengarahkan para bawahannya, namun ia juga harus memulai dari langkah-langkah kecil untuk mencapainya atau seringkali dikatakan bahwa cara pikir seorang pemimpin harus dapat berpikir global dan bertindak lokal.

¹Abdurrahman, *Analisis Gaya Kepemimpinan* (Yogyakarta: Genta Press, 2009), hlm. 23.

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya dinamis dan selalu dibutuhkan dalam produksi barang maupun jasa. Sumber daya manusia sebagai elemen penting dalam organisasi, dimana keberhasilannya ditentukan bagaimana organisasi tersebut dapat mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting karena kontribusinya sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara benar, karena kebanyakan perusahaan gagal mencapai tujuannya karena kesalahan dalam mengelola sumber daya manusianya.² Perusahaan dikatakan maju dapat dilihat dari sumber daya manusia di perusahaan yang bekerja secara maksimal dan bisa mencapai sasaran yang diinginkan karena karyawan sebagai sumber daya utama dalam produktivitas. Masalah yang dihadapi perusahaan atau organisasi adalah bagaimana cara dalam menangani produktivitas terutama pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Jika perusahaan dapat mengembangkan sumber daya manusia dengan baik maka akan berpengaruh untuk kemajuan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Banyaknya tantangan yang dihadapi perusahaan untuk memikirkan berbagai cara guna meningkatkan kualitas kinerja karyawannya agar mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh

²Muhamad Yusup, "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Terhadap Kualitas dan Prestasi Kerja (Studi Pada Jaringan Syariah PT. Bank NTB)," Project Report. UIN Mataram (Mataram, 2018), hlm. 3.

seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai pemimpin dalam memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, disiplin kerja dan komitmen.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah komunikasi yang efektif di dalam perusahaan. Terbangunnya komunikasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Karyawan menjadi termotivasi dan dapat bekerja sama antara pimpinan dan karyawan (tim) dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin baik komunikasi yang dibina maka semakin optimal kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Proses peningkatan kinerja karyawan merupakan proses yang sangat penting. Selain keuntungan finansial perusahaan, proses-proses tersebut juga sangat penting untuk membangun reputasi perusahaan yang baik di tengah masyarakat.³

Selain kepemimpinan, kehidupan organisasi suatu perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk menyelesaikan proses

³Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto, "Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK)* 5, no. 1 (2017): hlm. 48-49.

pencapaian tujuan perusahaan.⁴ Kerja tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi dan berkomitmen untuk mencapai target yang telah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.⁵

Variabel yang mempengaruhi kinerja (*performance*) diantaranya yaitu kepemimpinan. Faktor kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengkalaborasi suatu kelompok kerja (*teamwork*) guna mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat membentuk team yang baik. Seorang pemimpin juga diharapkan dapat berperan sebagai figur yang menggerakkan bawahannya dan rasional, penuh inisiatif serta kecerdasan dalam pengambilan keputusan, kapabilitas dalam memecahkan masalah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.⁶

Untuk mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Dinar Ashri supaya dapat bersaing dengan kompetitor lainnya diperlukan seorang pemimpin yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana dampak yang terjadi apakah seorang pemimpin tersebut dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan apabila seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan kekuasaan dan paksaan maka akan menimbulkan masalah dan dapat mengakibatkan kinerja karyawan

⁴*Ibid.*, hlm. 48.

⁵Sarboini Sarboini, Jen Surya, dan Wahyu Safiansyah, "Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh," *Jurnal EMT KITA* 1, no. 2 (2017): hlm. 87.

⁶Marudut Marpaung, "Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta," *Jurnal Ilmiah WIDYA* 2, no. 1 (2014): hlm. 33.

menjadi menurun. Seorang pemimpin yang berkuasa sepenuhnya terhadap program-program yang akan dibuat dan bawahan wajib mengikuti perintah pemimpin dan karyawan tidak dilibatkan dalam penentuan kegiatan dan keputusan, akibatnya bawahan menjadi tertekan terhadap kebijakan yang dibuat, rutinitas kerja menjadi membosankan dan bawahan tidak dapat mengembangkan potensi yang dikembangkan.⁷

Berdasarkan uraian diatas terkait hubungan antara kepemimpinan, teamwork dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu untuk mencapai sebuah hasil kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari pekerja sendiri maupun bersumber dari organisasi tersebut. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensi masing - masing individu. Sedangkan dari organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya. Kepemimpinan pada dasarnya tidak bisa berjalan sendirian, kepemimpinan muncul karena kerjasama dengan orang lain. Kepemimpinan bukanlah upaya satu orang saja, melainkan melibatkan kerjasama tim. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya kerjasama antar pekerja, tim kerja dan kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi.

Mengingat pentingnya pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim dalam proses kerja suatu perusahaan sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja pekerjaannya secara lebih baik, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Kepemimpinan dan**

⁷ Friska Ayu Tri Anggini, *Wawancara*, Karyawan BPRS Dinar Ashri Kota Mataram, pada tanggal 17 November 2020.

Team Work (Kerja Tim) terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Dinar Ashri Kota Mataram”.

B. Rumusan masalah dan batasan masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram?
2. Apakah Team work berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan Team Work terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram?

C. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram.
- b. Untuk mengetahui apakah Teamwork berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram.
- c. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta menjadikan referensi bagi pembaca dan masih dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya. Memberikan tambahan wawasan penulis tentang kinerja karyawan melalui kepemimpinan dan kerja Tim.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

a. Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi Penulis untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh dari pendidikan serta untuk menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sehingga dapat dijadikan bagi penulis dalam menerapkan ilmu kependidikan yang telah diperoleh dikemudian hari.

2) Bagi PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram

Dalam penelitian ini dapat diketahui kelemahan-kelemahan dan kelebihan dari langkah yang diambil oleh PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram. Sehingga dimasa mendatang dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai penyesuaian pengaruh kepemimpinan dan kerja tim dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu, kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci karena kepemimpinan seorang manajer berperan sebagai penyelaras dalam suatu proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.⁸

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut dengan leadership memiliki arti luas meliputi “Ilmu tentang kepemimpinan, teknik kepemimpinan seni memimpin, ciri kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan”, Kepemimpinan mengacu pada seseorang yang memimpin sebuah organisasi atau lembaga, dan bukan sekedar memimpin upacara bendera, panduan suara dan sejenisnya (memimpin sesaat).⁹

⁸Abi Sujak, *Kepemimpinan Manajer Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali, 2007), hlm. 48.

⁹Syamsu Q. Badu, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), hlm. 48.

Konsep esensi kepemimpinan antara lain;

- 1) Menurut Salusu bahwa Kepemimpinan ditafsirkan sebagai kekuatan yang menyeleksi mimpimimpi seseorang dan kemudiannya menetapkan tujuan hidup seseorang. Kepemimpinan dalam pandangannya berarti sesuatu daya yang mampu menggerakkan seseorang dari dalam dirinya dan mengarahkan seseorang kepada sukses pencapaian misi (organisasi).¹⁰
- 2) Menurut Geneen, bahwa kepemimpinan sebagai seperangkat kemampuan individual yang sangat subyektif dan sulit diukur secara kualitatif dengan angka. Kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain adalah bersumber dari hati nurani yang sangat subyektif tersebut. Oleh karena tidak punya ukuran obyektif, kepemimpinan tidak dapat diajarkan, apalagi ditiru oleh seseorang sejak dilahirkan.¹¹
- 3) Triyantoro Safaria mendefenisikan pemimpin sebagai seseorang yang menempati peranan sentral atau posisi dominan dan pengaruh dalam satu kelompok. Dalam konsep kepemimpinan, maka unsur yang terpenting adalah adanya peranan, kunci, dominasi serta pengaruh.¹²

¹⁰J. Salusu, *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit* (Jakarta: PT Grasindo, 1988), hlm. 80.

¹¹Geneen, *Organization and Behavior, Engle Wood Cliff* (New Jersey: Prentice Hall, 1994), hlm. 80.

¹²Marpaung, "Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta", *Jurnal Ilmiah*, Volume 2, Nomor 1 (2014), hlm. 34-35.

b. Ciri-Ciri Pemimpin yang Efektif

Carter I. Bernard mengemukakan bahwa kepemimpinan mempunyai dua aspek yaitu keunggulan seseorang dalam lapangan teknik kepemimpinan, seorang yang menonjol dalam kualitas fisik, keahlian, teknologi, kecerdasan, pengetahuan, ingatan, dan daya proyeksi, akan menimbulkan kekaguman dan dapat memimpin anggotanya., dan keunggulan seseorang dalam kesetiaan terhadap tujuan, kesanggupan menghadapi tantangan dan keberanian, dan perasaan tanggung jawab. Agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang efektif menurut Made Pidarta dalam suwanto ialah pemimpin yang tinggi dalam kedua dimensi kepemimpinan. Begitu pula pemimpin yang memiliki performa tinggi dalam perencanaan dan fungsi-fungsi manajemen adalah tinggi pula dalam kedua dimensi kepemimpinan.¹³ Dua dimensi kepemimpinan tersebut adalah :

- a) Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas adalah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas-tugas kepada para anggotanya dengan tidak memperdulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi dan kesejahteraan anggotanya. Pemimpin ini tidak mengikuti perkembangan dan kemajuan lingkungan sehingga organisasi menjadi ketinggalan jaman.

¹³ Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 155.

b) Kepemimpinan yang berorientasi kepada antara hubungan manusia. Kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para personalianya., kepuasan mereka, motivasi, kerjasama, pergaulan, dan kesejahteraan mereka. Pemimpin ini berasumsi bila para personalia diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi kependidikan akan tercapai. Hal ini dapat menyebabkan kemunduran suatu organisasi.

Oleh sebab itu kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengintegrasikan orientasi antar hubungan manusia. Dengan mengintegrasikan dan meningkatkan keduanya kepemimpinan akan menjadi efektif, yaitu mampu mencapai tujuan organisasi tepat pada waktunya. Sebab kepemimpinan yang efektif dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan baik termasuk melaksanakan perencanaan dengan baik pula. Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerja sama dengan anggotanya untuk mencapai cita-cita organisasi. Dengan cara seperti ini pemimpin akan banyak mendapat bantuan pikiran, semangat dan tenaga dari anggota yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya memajukan organisasi atau perusahaan.¹⁴

¹⁴Dirham, "Gaya Kepemimpinan Yang Efektif," *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussiness* 2, no. 1 (2019): hlm. 7-8.

c. Indikator Kepemimpinan

Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut untuk mengetahui secara utuh potensi organisasi yang dibawahnya untuk mampu memahami permasalahan segala aspek. Selain itu, pemimpin juga dituntut untuk memiliki kemampuan mengkomunikasikan masalah dengan baik serta dapat menyelesaikan masalah agar tidak menjadi kekhawatiran para bawahannya.

Siagian Sondang P. Berpendapat, tujuh indikator yang harus dimiliki untuk mengukur variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:¹⁵

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat bekerja.

¹⁵Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 97.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan.

6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan profesional. Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

2. Kerja Tim (*Team Work*)

a. Pengertian *Team Work*

Dalam konteks ini Bene and Seats menegaskan bahwa premis mayor dalam suatu tim adalah bahwa setiap orang dalam tim kerja harus berfungsi sebagai pemain yang kooperatif dan produktif untuk menuju tercapainya hasil yang diinginkan. Dengan sangat menekankan pentingnya kohesivitas. Duijn, Jornt, DeBower dan Jonhson mendefinisikan bahwa "*Collaboratotion*" sebagai suatu proses dimana dua orang atau lebih mengimplementasikan dan mengevaluasi kegiatan bersama.¹⁶

¹⁶Marpaung, "Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta", *Jurnal Ilmiah*, volume 2 Nomor 1 (2014), hlm. 36

Team work akan berhasil hanya jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Dapat di sintesiskan, bahwa *teamwork* adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Indikatornya terlihat pada kerjasama, satu arah tujuan, dialogis, delegasi dan organisasi.¹⁷

Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Timothy *team work* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang populer di tim.¹⁸

Namun keberhasilan pencapaian tujuan tersebut juga tergantung kepada individu-individu yang ada didalam kelompok kerja (*team work*) terutama pada pimpinannya. Kelompok kerja terdiri dari sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan. Meskipun ada perbedaan diantara mereka, namun tujuan

¹⁷*Ibid*, hlm. 37

¹⁸Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 12 ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 406.

bersama merupakan penghubung yang menyatukan sebagai suatu kelompok kerja (*team*).¹⁹

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang mewakili energi dan sinergitas bagi individu-individu yang bergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sekumpulan orang dalam organisasi yang mempunyai tujuan sama dan saling berinteraksi antara setiap anggota kelompok sesuai dengan peran masing-masing. Jadi kerjasama tim berusaha untuk menyelesaikan suatu persoalan yang secara individu tidak dapat diselesaikan.

b. Tujuan *Team Work*

Organisasi menciptakan tim tujuannya yaitu tim memberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam berbagai tugas kepada para pekerja yang mengerjakan tugas tersebut. Tim juga memberdayakan pekerja dengan memberikan wewenang yang lebih besar dan kebebasan dalam proses pembuatan keputusan. Selain itu tim juga dapat memungkinkan organisasi mengambil keputusan dari pengetahuan dan motivasi karyawan-karyawan mereka.²⁰

¹⁹Sarboini, Surya, dan Safiansyah, "Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh", hlm. 87-88.

²⁰Ricky W Griffin, *Manajemen* (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2010), hlm. 134.

c. Manfaat *Team Work*

Team work merupakan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain untuk tujuan yang sama. Richard Y. Chang & Mark J. Curtin dari Marintan Octarina B menyatakan manfaat tim bagi individu dan tim berorganisasi, yaitu:

- 1) Manfaat tim bagi individu
 - a) Pekerjaan lebih bervariasi.
 - b) Lebih banyak kebebasan untuk membuat dan menindaklanjuti keputusan yang benar.
 - c) Meningkatkan kesempatan untuk mempelajari keahlian baru.
- 2) Manfaat tim bagi organisasi
 - a) Meningkatkan komitmen terhadap keputusan yang diambil.
 - b) Meningkatkan produktivitas tim kerja lebih fleksibel dalam operasional kerja.
 - c) Meningkatkan rasa tanggungjawab.²¹

d. Ciri-Ciri *Team Work* yang Efektif²²

Team work yang efektif sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. *Team work* yang efektif akan menghasilkan produktifitas, kualitas dan loyalitas yang baik.

²¹Marintan B Octarina, "Team Work Pada Perawat Rumah Sakit Daerah X" (Skripsi. University Sumatera Utara, 2012).

²²Veithzal Rivai, *Manajemen Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 176.

Adapun ciri-ciri *team work* yang efektif, beberapa diantaranya:

a) Tujuan yang sama.

Jadi didalam anggota tim tersebut harus memiliki tujuan yang sama dengan memastikan bahwa tim memiliki tujuan dan semua anggota tim tahu benar tujuan yang hendak dicapai bersama.

b) Antusiasme yang tinggi

Antusiasme tinggi bisa dibangkitkan jika kondisi kerja juga menyenangkan, maksudnya yaitu anggota tim tidak merasa takut menyatakan pendapat, mereka juga diberi kesempatan untuk menunjukkan keahlian mereka dengan menjadi diri sendiri sehingga kontribusi yang diberikan oleh anggota tim juga bisa optimal.

c) Peran dan tanggung jawab yang jelas

Setiap anggota tim harus mempunyai peran dan tanggung jawab masing-masing yang jelas. Tujuannya adalah agar mereka tahu kontribusi apa yang bisa mereka berikan untuk menunjang tercapainya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.

d) Komunikasi yang efektif

Dalam proses meraih tujuan, harus ada komunikasi yang efektif antara anggota tim. Artinya, anggota tim harus tahu prioritas utama yang harus diselesaikan, sehingga kita harus tahu juga informasi apa yang harus kita berikan dan yang mereka perlukan.

e) Keahlian

Tim yang terdiri dari anggota-anggota dengan berbagai keahlian yang saling menunjang akan lebih mudah bekerjasama untuk mencapai tujuan. Jadi, dari berbagai keahlian tersebut dapat saling menunjang sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan.

f) Evaluasi

Didalam mencapai suatu tujuan, harus disediakan waktu sejenak untuk melakukan evaluasi. Evaluasi yang dilakukan secara periodik selama proses pencapaian tujuan masih berlangsung bisa membantu mendeteksi lebih awal apakah ada penyimpangan yang terjadi sehingga bisa segera diperbaiki.

e. Indikator-indikator untuk mengukur variabel *Team work* menurut Dewi Sandra adalah:²³

1. Mau bekerjasama (*cooperative*),
2. Mengungkapkan harapan yang positif,
3. Menghargai masukan,
4. Memberikan dorongan
5. Membangun semangat kelompok

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam menjalankan tugas organisasi dibutuhkan kerjasama tim dengan beberapa tahapan. Dalam hal ini pemimpin mempunyai tugas

²³Dewi Sandra, *Teamwork Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian* (Bandung: Progressio, 2007), hlm. 91.

dalam mengkolaborasi bawahan agar bisa melewati tahapan-tahapan tersebut. Untuk mencapai hasil kerja maksimal dalam organisasi setiap pegawai harus mampu bekerjasama dengan mengungkapkan harapan yang positif, saling memberikan dorongan dan membangun semangat dalam melaksanakan tugas.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.²⁴ Kinerja atau performa sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja, pada dasarnya merupakan kualitas pengetahuan, keterampilan dan sikap mental seorang pekerja.²⁵

Strategik manajemen²⁶ sumber daya manusia menjadi suatu keharusan untuk diterapkan perusahaan atau organisasi didalam mengimbangi teknikal manajemen sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan atau organisasi sulit untuk diimitasi oleh pesaing, para manajer harus mengaitkan pelaksanaan MSD²⁷ dengan strategi organisasi untuk meningkatkan

²⁴Muhammad Yusup, "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Terhadap Kualitas dan Prestasi Kerja (Studi Pada Jaringan Syariah PT. Bank NTB)", (Mataram: UIN Mataram, 2018), hlm 5.

²⁵Agung Gunapatra, "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Pada Inspektoratprovinsi Bali",*Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha* 4, no. 1 (2017), hlm. 58-71.

²⁶Dewi Sartika Nasution, Universitas Islam, and Negeri Mataram, "Peningkatan Kapasitas Manajemen Usaha Bagi Pelaku Usaha Sektor Industri UKM Roti Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Usaha Menuju Industri Mandiri", 14, no. 1 (2018), hlm. 27-34.

²⁷Gatot Suhirman, "Manajemen Bank Syariah Berbasis ECO-Campus (Sebuah Tawaran Menuju UIN Mataram sebagai Green Campus)",*Iqtishaduna* 8, no. 2 (2017): hlm. 285-316.

kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan dan fleksibilitas.²⁸

Seseorang harus mempunyai hasil kerja yang dapat dicapai dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Kinerja hanya berlaku dalam sebuah organisasi, dimana ada aturan, skala, alat ukuran (*tools*), dan ada orang yang melaksanakannya (*actors*) serta ada sekumpulan orang serta ada tujuan organisasi tersebut. Dalam pelaksanaannya atau pengukuran kinerja kemudian terdapat hubungan yang sangat erat antarkinerja kerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja keseluruhan lembaga (*institutional performance*).

Implikasi dari seluruh pengertian kinerja (*Performance*) adalah bahwa tujuan yang ingin dicapaisebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja kerja individu yang terlibat di dalamnya.²⁹

b. Karakteristik Kinerja Karyawan³⁰

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

²⁸Muhamad Yusup, "Reaktualisasi Pemikiran Umar bin Abdul Aziz Dalam Manajemen Penganggaran Publik," *Iqtishaduna* 11, no. 2 (2020): hlm. 80-87.

²⁹Marpaung, "Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta," *Jurnal Ilmiah*, Volume 2, Nomor 2, hlm. 34.

³⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 68.

- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadirannya. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerjasama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan dan organisasi sama-sama memperoleh manfaat.³¹

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kerja. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur.

³¹Muhamad Yusup, "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Terhadap Kualitas dan Prestasi Kerja (Studi Pada Jaringan Syariah PT. Bank NTB)" (Mataram: UIN Mataram: 2018), hlm.17

Instrumen penilaian kinerja merupakan alat yang dipakai untuk menilai kinerja individu seorang karyawan yang meliputi.³²

- 1) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja
- 2) Keahlian, yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, dan inisiatif.
- 3) Perilaku, yaitu sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- 4) Kepemimpinan, yaitu merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Penilaian kinerja memiliki manfaat untuk karyawan seperti meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan hidup, adanya kejelasan standar hasil yang ditetapkan, kesempatan berkomunikasi dengan atasan, dan meningkatkan hubungan yang harmonis.

³²*Ibid*, hlm. 18

Selain berdampak terhadap karyawan, penilaian kinerja juga bermanfaat bagi penyelia dan perusahaan. Bagi penyelia (supervisor, manager dan penyelia) yaitu sebagai bahan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang, dan sebagai alat yang membantu karyawan untuk memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manager yang bersangkutan dengan karyawannya.³³

Sedangkan bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki manfaat sebagai peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi karyawan, secara keseluruhan, perbaikan seluruh unit-unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan keharmonisan dalam mencapai tujuan perusahaan, dan meningkatkan pengawasan.³⁴

³³*Ibid*, hlm.20

³⁴*Ibid*, hlm. 20

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6, dalam Robbins yaitu:³⁵

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

³⁵Stephen P Robbins, *Organizational Behavior*, 10 ed. (Jakarta: Gramedia jakarta, 2006), hlm. 121.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini memuat berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain baik dalam bentuk penelitian biasa, skripsi, tesis dan jurnal. Penelitian yang telah mendasari pemikiran penulis dalam penyusunan skripsi, adapun penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aziz Muslim dengan judul “ Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor PT. Gadai Emas Unit Kopang Kabupaten Lombok Tengah)”³⁶

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk mengetahui bagaimana kontribusi yang diberikan oleh pimpinan terhadap PT. Gadai Emas Unit Kopang atas penerapan strategi kepemimpinannya.

Hasil penelitian yang didapatkan bahwa dalam system kepemimpinan yang ada di PT. Gadai Emas Unit Kopang dengan member tanggungjawab bukan hanya untuk selesai, melainkan dengan cara membimbing sehingga proses untuk menyelesaikan tugas tersebut dapat dipahami dan dapat diselesaikan oleh karyawan. Sehingga kontribusi yang didapatkan oleh

³⁶Aziz Muslim, “Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kineja Pegawai, Studi Kasus PT. Gadai Emas Unit Kopang Kabupaten Lombok Tengah” (Skripsi, Fakultas FEBI, UIN Mataram, 2019).

perusahaan dari strategi yang diterapkan oleh kepala unit selalu mengedepankan kebersamaan dalam setiap keadaan perusahaan dan mengedepankan koordinasi seperti perusahaan pada umumnya. Sehingga PT. Gadai Emas unit Kopang mendapatkan beberapa kali penghargaan dari kantor pusat sebagai perusahaan paling produktif.

Adapun persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel kepemimpinan pada perusahaan sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang yaitu menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rosida Rosdiani dengan judul “ Pengaruh Penilaian Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Al-Ikhwan Amanah Sejahtera Suralaga Kecamatan Suralaga Kabupaten Lombok Timur”³⁷

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Al-Ikhwan Amanah Sejahtera Suralaga Kecamatan Suralaga Kabupaten Lombok Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran angket ke responden. Selanjutnya data dianalisis dengan metode regresi linear sederhana menggunakan SPSS 16.0.

³⁷Rosida Rosdiani, “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Al-Ikhwan Amanah Sejahtera Suralaga Kecamatan Suralaga Kabupaten Lombok Timur” (Skripsi, Fakultas FEBI, UIN Mataram, 2020).

Hasil penelitian yang didapatkan bahwa tingkat gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Al-Ikhwan Amanah Sejahtera Suralaga Kecamatan Suralaga Kabupaten Lombok Timur. Tingkat pengaruh (R^2) tersebut dianalisis menggunakan SPSS versi 16.0 dan dihasilkan nilai R^2 sebesar 82,3%. Hal ini berarti 17,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain, dimana faktor lain yang dimaksud bisa berupa tingkat pendidikan, usia dan lain-lain.

Adapun persamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang yaitu untuk persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang seberapa besar pengaruh kinerja karyawan di suatu perusahaan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif, sedangkan untuk perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel pengaruh gaji dan peneliti sekarang menggunakan 2 variabel yaitu pengaruh kepemimpinan dan kerja tim, lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Koperasi Syariah Al-Ikhwan Amanah Sejahtera Suralaga Kecamatan Suralaga Kabupaten Lombok Timur sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang dilakukan pada PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hafizah dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram.”³⁸

³⁸ Hafizah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram” (Skripsi, UIN Mataram, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa nilai R^2 yaitu 91,5%.

Adapun persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang yaitu sama-sama menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau (Y). Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menjadikan lingkungan kerja sebagai variabel (X), sedangkan peneliti menjadikan variabel kepemimpinan (X_1) dan *Team Work* (X_2).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Vera Farastika yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Penjaminan Syariah Jamkrondo Cabang Mataram”.³⁹

Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui besar pengaruh gaji dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Penjaminan Syariah Jamkrondo Cabang Mataram.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 yaitu sebesar 78,4%.

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang yaitu untuk persamaannya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Sedangkan

³⁹Vera Farastika, “Pengaruh Gaji Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Penjaminan Syariah Jamkrondo Cabang Mataram” (Skripsi, UIN Mataram, 2017).

untuk perbedaannya yaitu terletak pada variabelnya, jika penelitian terdahulu menggunakan variable Pengaruh Gaji (X_1) dan kedisiplinan kerja (X_2) dan peneliti sekarang menjadikan Kepemimpinan (X_1) dan *Team Work* (X_2).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Baiq Widya Ningrat dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Bank NTB Syariah KCPKopang, Lombok Tengah”.⁴⁰

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan di Bank NTB Syariah KCP Kopang, Lombok Tengah. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala cabang dalam peningkatan kinerja karyawan mengarah kepada kepemimpinan demokratis, karena Kepala Cabang di Bank NTB Syariah KCP Kopang adalah seorang yang selalu memberikan bimbingan yang baik bagi kelompok organisasi karyawan.

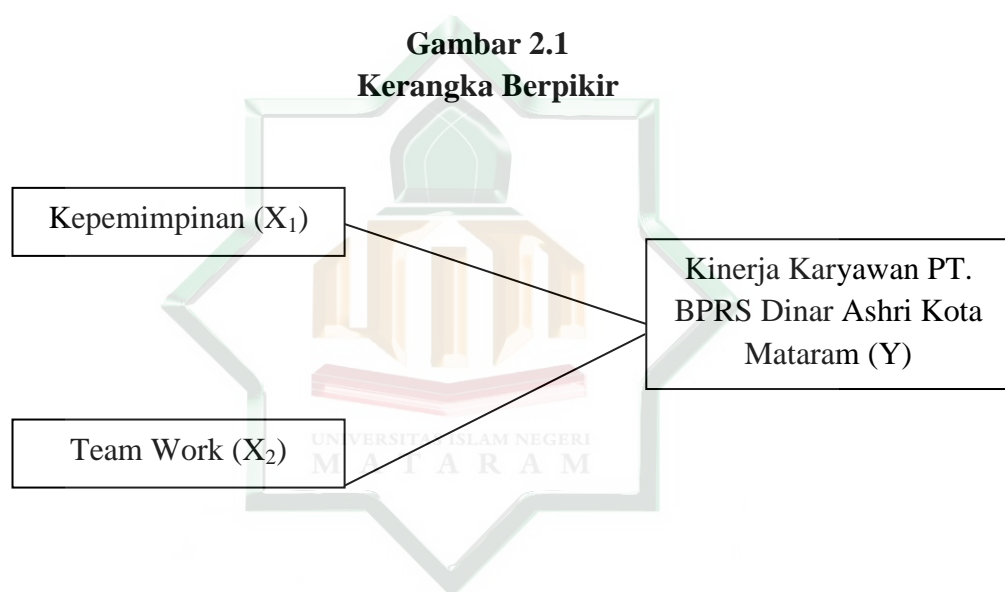
Adapun persamaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama membahas mengenai kepemimpinan. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah peneliti terdahulu

⁴⁰ Baiq Widya Ningrat, “Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Bank NTB Syariah KCP Kopang, Lombok Tengah” (Skripsi, Fakultas FEBI, UIN Mataram, 2019)

menggunakan metode penelitian kualitatif dan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sebuah sintesa tentang hubungan variabel dengan landasan teori. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Pertama

H₁: Terdapat pengaruh secara langsung antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H₀: Tidak terdapat pengaruh secara langsung antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis kedua

H₂: Terdapat pengaruh secara langsung antara *Teamwork* (Kerja Tim) terhadap kinerja karyawan.

H₀: Tidak terdapat pengaruh secara langsung antara *Teamwork* (Kerja tim) terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis ketiga

H₃: Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan *Teamwork* (Kerja tim) terhadap kinerja karyawan.

H₀: Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan *Teamwork* (Kerja tim) terhadap kinerja karyawan.



Perpustakaan UIN Mataram

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif adalah suatu strategi pemecahan masalah dalam penelitian dengan menggunakan analisis statistik berdasarkan data kuantitatif yang dikumpulkan melalui angket atau quisioner dari subjek penelitian.⁴¹

Menurut Sudyaharjo, riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori yang disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris.⁴²

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Metode Penelitian Kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

⁴¹Zuldafril, *Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Media Perkasa, 2012), hlm. 4.

⁴²Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 100.

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya.⁴³ Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik / sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek itu.⁴⁴

Adapun sampel yang dimaksud disini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram yang berjumlah 48 orang.

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan berlangsung dan mulai dilaksanakan pada Januari 2021 Sampai Mei 2021. Adapun tempat penelitian dilakukan di PT. BPRS Dinar Ashri yang berkantor pusat di Jl. Sriwijaya No.394 Blok X-XI Mataram, Nusa Tenggara Barat.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 80.

⁴⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 119.

hal tersebut.⁴⁵ Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel penelitian yaitu:

1) Variabel bebas (*independent*)

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel dependen* (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan *Teamwork* (X2)

2) Variabel terikat (*dependen*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).⁴⁶

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan dalam pengumpulan data seperti kuisioner, tes, wawancara dan lainnya.⁴⁷ Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, dimana kuisioner ini disebar kepada responden dengan tujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat.⁴⁸

Peneliti menggunakan skala *Likert* untuk mengukur pengaruh Kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. skala *Likert*, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 60.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 61.

⁴⁷ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi UIN Mataram Tahun 2020* (Mataram: UIN Mataram, 2020), hlm. 34.

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, hlm. 133.

variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.⁴⁹

Berikut ini pemberian skor menggunakan skala *Likert* pada alternatif jawaban dari kuisioner, dengan kategori penilaian dari skala 1 sampai 4.⁵⁰

Tabel 3.1
Skor Variabel

Alternatif Jawaban	Simbol	Skor
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Setuju	S	3
Sangat Setuju	SS	4

F. Prosedur Penelitian

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan

⁴⁹*Ibid.*, hlm. 134.

⁵⁰*Ibid.*, hlm. 135.

ingatan.⁵¹ Observasi awal dilakukan pada Hari/Tanggal Selasa, 17 November 2020 jam 20.00.

2. Kuesioner (Angket)

Metode angket (kuesioner) adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden merespon daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.⁵²

G. Teknik Analisis Data

Analisis data berguna untuk memberikan jawaban dari tujuan peneliti dan sekaligus memecahkan masalah penelitian, sehingga diperoleh manfaat yang dapat dipakai untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian. Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data yang digunakan sebagai berikut:

⁵¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 223.

⁵²Ibid., hlm. 129.

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kendala atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar atau konstruk pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.⁵³ Uji validitas dilakukan untuk membandingkan r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid, demikian sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula.⁵⁴ Intinya adalah untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai dapat diandalkan dan dipercaya. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah *Alpha Crobach*. Pernyataan dinyatakan sudah valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r alpha $>$ r tabel, maka pertanyaan reliabel

Jika r alpha $<$ r tabel, maka pertanyaan tidak reliable

⁵³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, 7 ed. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012), hlm. 9.

⁵⁴ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, 2 ed. (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 47.

2. Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji distribusi untuk melihat bahwa data penelitian terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan pendekatan Kolmogrov-Smirnov (K-S). Jika nilai $Asymp.sig.(2-tailed)$ diatas 5% artinya terdistribusi dengan normal. Selain itu cara untuk menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak, biasanya hanya melihat pada bentuk histogram residual yang bentuknya seperti lonceng atau tidak.⁵⁵

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji ini perlu dilakukan jika jumlah variabel independen lebih dari satu, cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*variace-inflating factor*). Jika $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu

⁵⁵ Dorothy Rouly H.Panjaitan dan Arifin Ahmad, *Buku Ajar Metode...*, hlm. 91

mengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedasitas.⁵⁶

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokoreasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji Parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dalam uji ini, berdasarkan pada :

1) Perbandingan t hitung dengan t tabel

Jika $t \text{ hitung} > \text{statistik tabel}$, maka H_0 ditolak, Jika $t \text{ hitung} < \text{statistik tabel}$, maka H_0 diterima.

2) Berdasarkan nilai probabilitas

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Statistik F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah antara variabel X_1, X_2 dan seterusnya.⁵⁷

⁵⁶ *Ibid.*, hlm 92

⁵⁷ Resiska Vikaliana dan Irwansyah, *Pengolahan Data dengan SPSS*, (Serang: CV. AA Rizky, 2017), hlm. 41

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$) Artinya bila $\text{sig.F} \leq 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} \geq$ dari F_{tabel} , maka Hipotesis nol (H_0) ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel *Independen* yang jumlahnya lebih dari dua.⁵⁸

Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan:

Y = nilai prediksi dari Y

a = bilangan konstan

b_1, b_2, \dots, b_k = koefisien variabel bebas

X_1, X_2, \dots = variabel independen

x1 = pengaruh kepemimpinan

x2 = pengaruh *teamwork*

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel *independen* dan variabel *dependen*.⁵⁹ Dalam penggunaannya, koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumusan sebagai berikut:

⁵⁸Suharyadi dan Purwanto, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 210.

⁵⁹Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 81.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan



Perpustakaan **UIN Mataram**

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah PT. BPRS Dinar Ashri Mataram

PT. BPRS Dinar Ashri didirikan dengan Akte Pendirian yang dibuat di hadapan Notaris Fikry Said, SH No. 26 tanggal 15 April 2006, dengan modal dasar saat ini sebesar Rp. 25.000.000.000,- (Dua Puluh Lima Milyar Rupiah) dan telah disetor sebesar Rp. 14.750.000.000,- (Empat Belas Milyar Tujuh Ratus Lima Puluh Juta Rupiah). Mulai beroperasi tanggal 27 Juli 2006, sejak di didirikan hingga saat ini Kantor Pusat berkedudukan di Jl.Sriwijaya No., 394 Blok X - XI Mataram, Nusa Tenggara Barat.

PT. BPRS Dinar Ashri Mataram mulai beroperasi melayani kebutuhan masyarakat akan produk perbankan syariah, seperti: tabungan, deposito dan pembiayaan, dan jasa perbankan lainnya. Sejak saat itu perusahaan tumbuh dan berkembang dengan baik dan saat ini merupakan BPRS terbesar di Nusa Tenggara Barat. Saat ini PT. BPRS Dinar Ashri Mataram memiliki 5 Kantor Cabang di Pulau Lombok dan Sumbawa, yaitu : Kantor Cabang Aikmel, Kantor Cabang Keruak, Kantor Terara, Kantor Cabang Sumbawa, Kantor Cabang Bima. Dan juga memiliki 5 Layanan Kantor Kas yaitu :

Kantor Kas Kebon Roek, Kantor Kas Tanjung, Kantor Kas Labuhan Lombok, Kantor Kas Gunungsari, Kantor Kas Kotaraja.⁶⁰

b. Visi dan Misi PT. BPRS Dinar Ashri Mataram

Adapun visi dan misi PT. BPRS Dinar Ashri Mataram adalah sebagai berikut:

1) Visi

Menjadi Bank Syariah Lokal yang Terpercaya, Sehat dan Unggul secara Nasional.

2) Misi

a) Membangun sumber daya insani yang berintegritas tinggi, unggul, inovatif dan loyal.

b) Memperkuat permodalan secara berkesinambungan untuk menopang pertumbuhan perusahaan sehingga tetap sehat dan kuat.

c) Meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur secara terencana dan terprogram dengan baik.

d) Menyediakan produk, jasa keuangan, dan layanan yang berkualitas, tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

e) Meningkatkan tanggung jawab sosial dan berperan aktif dalam membantu pemerintah mengatasi masalah sosial.

⁶⁰Dokumentasi, PT. BPRS Dinar Ashri Mataram, Mataram.

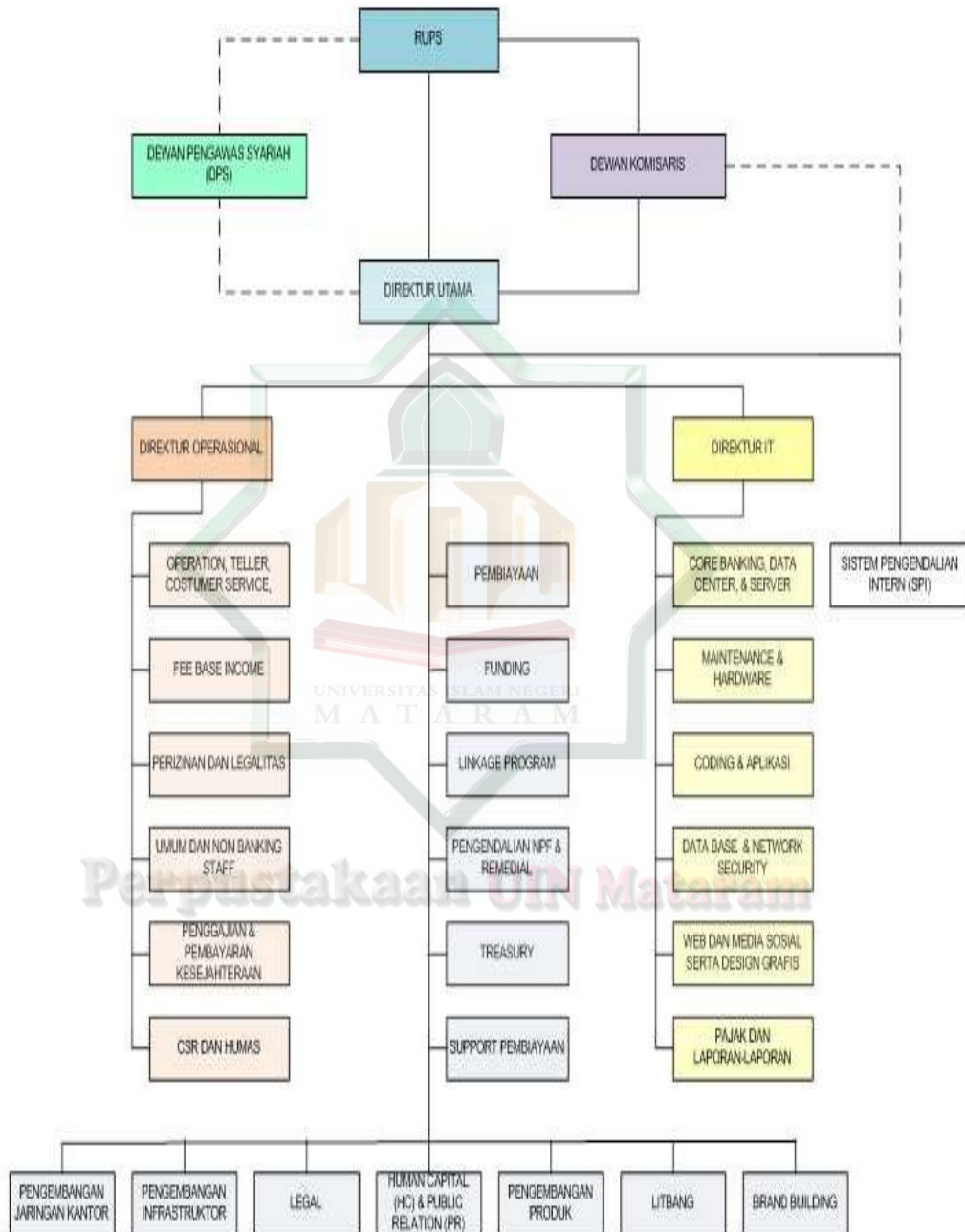
c. Letak Geografis PT. BPRS Dinar Ashri Mataram

Letak geografis PT. BPRS Dinar Ashri Mataram berada di samping kiri Niaga Supermarket Mataram di pinggir jalan raya. Letak geografis kantor ini sangat strategis karena terletak di pinggir jalan sriwijaya yang merupakan pusat perbelanjaan, sehingga bisa menarik minat masyarakat untuk melakukan simpan pinjam di PT. BPRS Dinar Ashri Mataram. Dengan adanya PT. BPRS Dinar Ashri Mataram, diharapkan dapat membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan transaksi simpan pinjam maupun pembiayaan lainnya.

Adapun batas-batas wilayahkantor adalah sebagai berikut:

- 1) Sebelah Selatan: Pertokoan
- 2) Sebelah Barat: Kantor Konsultan dan Notaris
- 3) Sebelah Timur: Niaga Supermarket

d. Struktur Organisasi



2. Karakteristik Responden

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 48 responden karyawan PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram. Karakteristik responden akan membuat uraian tentang frekuensi jawaban responden atas setiap item pernyataan.

a. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Hasil tabulasi data melalui distribusi frekuensi yang dilakukan pada penyebaran kuesioner kepada para responden berdasarkan umur, diketahui memiliki karakteristik seperti terlihat dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Tingkat Umur	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	25-35 tahun	18	37,5
2	36-45 tahun	19	39,58
3	46-56 tahun	11	22,92
Total Jumlah		48	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Tabel tersebut menunjukkan responden yang berumur 25 sampai 35 tahun sebanyak 18 orang (37,5%), yang berumur 36 sampai 45 tahun sebanyak 19 orang (39,58%) dan yang berumur 46 sampai 56 tahun sebanyak 11 orang (22,92%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram yang menjadi responden penelitian ini adalah berusia antara 36 – 45 tahun.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil tabulasi data melalui distribusi frekuensi yang dilakukan pada penyebaran kuesioner kepada para responden berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui memiliki karakteristik seperti terlihat dalam tabel 4.2.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	SMA	32	66,67
2	D-3	12	25
3	S-1	4	8,33
Total Jumlah		48	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan responden berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang menempuh pendidikan SMA sebanyak 32 orang (66,67%), yang telah menempuh D-3 sebanyak 12 orang (25%) dan yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 4 orang (8,33%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram yang menjadi responden penelitian ini adalah memiliki pendidikan lebih tinggi dari pendidikan SMA.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Hasil tabulasi data melalui distribusi frekuensi yang dilakukan pada penyebaran kuesioner kepada para responden berdasarkan masa kerja, diketahui memiliki karakteristik seperti terlihat dalam tabel 4.3.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	1-15 tahun	22	45,83
2	16-25 tahun	14	29,17
3	26-35 tahun	12	25
Total Jumlah		48	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan responden berdasarkan masa kerja yang dimiliki, responden yang memiliki masa kerja 1-15 tahun sebanyak 22 orang (45,83%), yang memiliki masa kerja 16-25 tahun sebanyak 14 orang (29,17%) dan yang memiliki masa kerja 26-35 tahun sebanyak 12 orang (25%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram yang menjadi responden penelitian ini adalah memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu 1-15 tahun.

3. Temuan Lapangan

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument yang diukur dengan menggunakan teknik korelasi product moment model pearson dengan kriteria, jika nilai signifikansinya lebih kecil 5% dapat dikemukakan bahwa butir-butir pertanyaan dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini jumlah responden untuk uji validitas sebanyak 30 responden sebagai uji coba (*try out*). Banyak ahli menyarankan agar *sample size* penelitian berjumlah 200 atau lebih (brace, Kemp, & Snelger, 2006). Perlu dicatat bahwa banyak penulis buku statistik yang tidak memberikan kepastian mengenai batasan minimum jumlah sampel untuk tujuan uji validitas, bisa memakai 20, 30 atau lebih tergantung jumlah populasinya. Namun standar umum yang dikemukakan oleh ahli statistik (Hair at al., 2006., Pituch & Staven, 2016) ialah jumlah sampel bisa ditentukan berdasarkan jumlah variabel penelitian yakni bahwa minimum lima responden satu variabel.⁶¹ Sebelum melakukan pengujian kepada 48 responden, peneliti melakukan uji coba kepada 30 responden untuk mengukur tingkat kevalidan kuisioner. hasil pengujian validitas untuk masing-masing hasil pengukuran tingkat kinerja dan harapan terhadap seluruh

⁶¹ Dyah Budiastuti dan Agustinus Bandur, *Validitas dan Reliabilitas Penelitian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), hlm. 151.

pernyataan lebih besar dari r tabel, dimana nilai r tabel untuk uji validitas yang dilakukan kepada 48 responden adalah 0,284 hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan nyata dan benar, yaitu responden mengerti maksud dari setiap pernyataan dalam kuisioner.

Dari tabel dibawah ini terlihat bahwa nilai-nilai pada kolom nilai *pearson corellation* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari kedua variabel independen X, dan variabel dependen Y adalah valid.

Tabel 4.4 menunjukkan ringkasan hasil uji validitas masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.4
Ringkasan Hasil Uji Validitas

Indikator	Pearson Corellation	r tabel	Hasil Uji
KP_1	0,456	0,284	VALID
KP_2	0,387	0,284	VALID
KP_3	0,438	0,284	VALID
KP_4	0,520	0,284	VALID
KP_5	0,424	0,284	VALID
KP_6	0,401	0,284	VALID
KP_7	0,434	0,284	VALID
KP_8	0,320	0,284	VALID
KP_9	0,557	0,284	VALID

Indikator	Pearson Corelation	r tabel	Hasil Uji
KP_10	0,594	0,284	VALID
KP_11	0,315	0,284	VALID
KP_12	0,384	0,284	VALID
KP_13	0,498	0,284	VALID
KP_14	0,367	0,284	VALID
KP_15	0,534	0,284	VALID
KP_16	0,524	0,284	VALID
KP_17	0,466	0,284	VALID
KP_18	0,548	0,284	VALID
KP_19	0,464	0,284	VALID
KP_20	0,679	0,284	VALID
KP_21	0,517	0,284	VALID
KP_22	0,385	0,284	VALID
KP_23	0,430	0,284	VALID
TW_1	0,639	0,284	VALID
TW_2	0,603	0,284	VALID
TW_3	0,602	0,284	VALID
TW_4	0,439	0,284	VALID
TW_5	0,487	0,284	VALID
TW_6	0,456	0,284	VALID
TW_7	0,640	0,284	VALID

Indikator	Pearson Corelation	r tabel	Hasil Uji
TW_8	0,511	0,284	VALID
TW_9	0,486	0,284	VALID
TW_10	0,500	0,284	VALID
TW_11	0,728	0,284	VALID
TW_12	0,634	0,284	VALID
KK_1	0,452	0,284	VALID
KK_2	0,420	0,284	VALID
KK_3	0,483	0,284	VALID
KK_4	0,434	0,284	VALID
KK_5	0,466	0,284	VALID
KK_6	0,401	0,284	VALID
KK_7	0,415	0,284	VALID
KK_8	0,558	0,284	VALID
KK_9	0,418	0,284	VALID
KK_10	0,585	0,284	VALID
KK_11	0,501	0,284	VALID
KK_12	0,458	0,284	VALID
KK_13	0,413	0,284	VALID
KK_14	0,544	0,284	VALID
KK_15	0,541	0,284	VALID

Sumber: data primer diolah, tahun 2021

Tabel 4.4 menunjukkan tingkat signifikan korelasi antara skor indikator dengan skor total dari semua variabel atau nilai sig (2-tailed) menunjukkan lebih kecil alpa 0,05 atau 5%. Artinya bahwa skor total dari semua variabel mempunyai validitas yang tinggi.

Tabel 4.5 menunjukkan ringkasan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut ini:

Tabel 4.5
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Kriteria	Simpulan
x1	0,834	> 0,6	Reliabel
x2	0,797	>0,6	Reliabel
Y	0,734	>0,6	Reliabel

Sumber : data primer diolah, Tahun 2021

Tabel 4.5 menunjukkan nilai alpha cronbach setiap variabel menunjukkan lebih besar dari 0,6. Artinya bahwa data yang terkumpul melalui kuesioner mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Deskripsi Data

Deskripsi data masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Deskripsi Data Penelitian

Hasil Uji	Kepemimpinan	Team Work	Kinerja
Mean	76.08	39.50	49.52
Median	74.50	40.00	49.50

Hasil Uji	Kepemimpinan	Team Work	Kinerja
Mode	74	42	45 ^a
Std. Deviation	7.074	4.608	3.898
Variance	50.035	21.234	15.191
Range	27	17	15
Minimum	64	30	42
Maximum	91	47	57

Sumber : data primer diolah, Tahun 2021

Data variabel Kepemimpinan (X_1) mempunyai kisaran data antara 64 – 91, diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,08 dan standar deviasi sebesar 7,074. Data variabel Team Work (X_2) mempunyai kisaran data antara 30 – 47, diperoleh nilai rata-rata sebesar 39,50 dan standar deviasi sebesar 4,608. Data variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai kisaran data antara 42 – 57, diperoleh nilai rata-rata sebesar 49,52 dan standar deviasi sebesar 3,898.

b. Analisis Hipotesis

1) Uji t

Pengujian t statistik dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Keberartian Regresi (uji t)

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		3.582	.001
KEPEMIMPINAN_X1	.428	3.492	.001
TEAM_WORK_X2	.335	2.738	.009

a) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Uji keberartian regresinya dilakukan uji t, adapun kaidah keputusan untuk uji t adalah jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan. Dengan menggunakan program SPSS 23 diperoleh nilai t_{hitung} 3,492 untuk variabel kepemimpinan. Untuk memperoleh nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 digunakan rumus $N - K$ (N = jumlah sampel, K = jumlah variabel) sehingga t_{tabel} dari $48 - 2 = 46$ adalah 2,01. Oleh karenanya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh Team Work Terhadap kinerja karyawan

Nilai t_{hitung} variabel team work adalah 2,738. Oleh karenanya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan variabel Team Work (Kerja Tim) secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan.

2) Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis SPSS diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	20.375	5.689	
KEPEMIMPINAN_X1	.236	.068	.428
TEAM_WORK_X2	.284	.104	.335

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari hasil tersebut adalah:

$$Y = 20,375 + 0,236X_1 + 0,284X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan di atas sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 20,375, artinya bahwa apabila variabel kepemimpinan dan team work dalam kondisi konstan (tetap) maka ada kinerja karyawan berada dalam kondisi stabil dengan 20,375 point.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,236. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan meningkat satu point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,236 point.
- Nilai koefisien regresi variabel team work bernilai positif sebesar 0,284. Hal ini menunjukkan bahwa apabila team work

meningkat satu point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,236 point.

3) Uji F (Simultan)

Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.585	2	132.292	13.247	.000 ^b
	Residual	449.395	45	9.987		
	Total	713.979	47			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), TEAM_WORK_X2, KEPEMIMPINAN_X1

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel kepemimpinan dan team work secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.9, hasil uji regresi dapat diketahui nilai $F_{hitung} = 13,247$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sementara itu F_{tabel} sebesar 3,20 sehingga $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka signifikan, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan team work secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

4) Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk

mengetahui presentse besarnya pengaruh variabel *independen* dan variabel *dependen*. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.343	3.160

a. Predictors: (Constant), TEAM_WORK_X2, KEPEMIMPINAN_X1

Hasil perhitungan nilai *R Square* sebesar 0,371 (37,1%). Hal ini berarti bahwa kontribusi kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 37,1% sedangkan sisanya sebesar 62,9% (diperoleh dari 100%-37,1%) yang menunjukkan besaran pengaruh dari variabel lain di luar model penelitian ini.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu variabel normal atau tidak. Ada dua cara untuk mengetahui apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Karena analisis grafik histogram dan p-plot dapat menyesatkan, maka dilakukan juga uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan melihat tingkat signifikansinya. Residual dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09218152
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.052
Test Statistic		.098
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.

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 23.0 menunjukkan bahwa pengujian normalitas data residual memiliki nilai uji statistik Kolmogorov Smirnov Z sebesar 0,200 dengan signifikansi (p) sebesar 0,098. Oleh karena itu, $p > 0,05$ maka disimpulkan bahwa data dalam penelitian terdistribusi normal. Dengan demikian diketahui bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.609 ^a	.371	.343	3.160	1.746

Hasil uji Autokorelasi dengan nilai DW sebesar 1,746. Berdasarkan nilai tabel DW dengan jumlah sampel 48 diperoleh nilai $d_l = 1,46$ dan $d_u = 1,63$. Dikatakan tidak terdapat autokorelasi jika nilai $DW > D_U$ dan $(4-DW) > D_U$ atau bisa dinotasikan dengan $(4-DW) > D_U < DW$. Hasil ini dimasukkan dengan formula $(4-1,746) > 1,63 < 1,746$, sehingga disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas yang satu dengan yang lain. Uji ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinieritas yaitu dengan melihat VIF. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas dan begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEPEMIMPINAN_X1	.932	1.073
TEAM_WORK_X2	.932	1.073

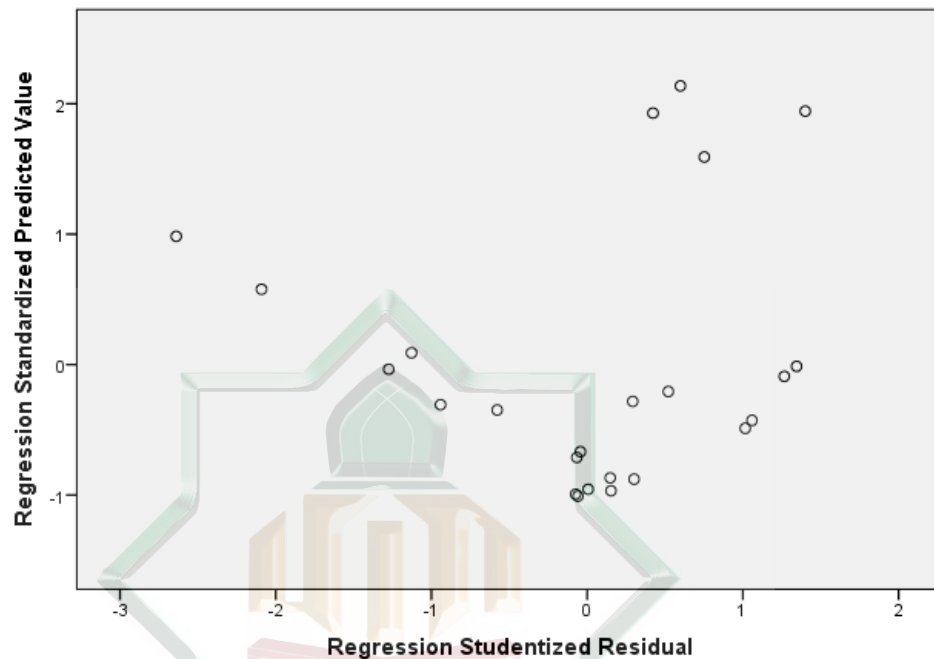
Hasil perhitungan SPSS 23.00 for Windows sebagaimana terlihat pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa keempat data

penelitian tidak mengalami multikolinearitas, karena kelima variabel independen memiliki $VIF < 10$ dan atau memiliki *tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian diketahui bahwa data penelitian memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda (heteroskedastisitas). Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot (*scatterplot*) antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Apabila pola pada grafik ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Gambar 4.1
Scatterplot Dependen Variabel



Dasar pengambilan keputusan untuk melihat adanya gejala heteroskedasitas adalah sebagai berikut:

- a) Titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0.
- b) Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi

ini, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk memprediksi konservatisme akuntansi berdasarkan masukan variabel independen.

B. Pembahasan

Pembahasan ini dipergunakan untuk membahas rumusan masalah sebagaimana yang telah tersaji di bab 1.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram

Hasil perhitungan data melalui SPSS kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,492 dan nilai signifikansi 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram.

Kepemimpinan sebagai seperangkat kemampuan individual yang sangat subyektif dan sulit diukur secara kualitatif dengan angka. Kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain adalah bersumber dari hati nurani yang sangat subyektif tersebut. Oleh karena tidak punya ukuran obyektif, kepemimpinan tidak dapat diajarkan, apalagi ditiru oleh seseorang sejak dilahirkan.⁶²

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar Sigit Nursasongko dengan judul “ Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

⁶² Geneen, *Organization and Behavior*, Engle Wood Cliff, hlm. 80.

Pegawai” Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Team Work (Kerja Tim) terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram

Hasil perhitungan data melalui SPSS variabel team work terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,738 dan nilai signifikansi 0,009. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel team work secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram.

Team work akan berhasil hanya jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Dapat disintesis, bahwa *teamwork* adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Indikatornya terlihat pada kerjasama, satu arah tujuan, dialogis, delegasi dan organisasi.⁶³

Hasil penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva Silvani Lawasi & Boge Triatmanto dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja

⁶³ Marpaung, “Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta.”

Karyawan”⁶⁴ Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menggunakan persamaan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepemimpinan dan Teamwork terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan team work berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai 13,247 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Secara umum, hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marudut Marpaung dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta”.⁶⁵ Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa kepemimpinan dan Team Work secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap performa pegawai yaitu terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia sebagai elemen penting dalam organisasi, dimana keberhasilannya ditentukan bagaimana organisasi tersebut dapat mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusianya. Sumber daya

⁶⁴ Lawasi dan Triatmanto, “Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan,” hlm. 53-54.

⁶⁵ Marpaung, “Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta,” hlm. 40.

manusia merupakan faktor yang sangat penting karena kontribusinya sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara benar, karena kebanyakan perusahaan gagal mencapai tujuannya karena kesalahan dalam mengelola sumber daya manusianya. Upaya untuk mencegah kegagalan tersebut maka para pegawai harus dapat beradaptasi atas sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan, sehingga mereka harus dikembangkan secara terus-menerus untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuannya.⁶⁶

Selain kepemimpinan, kehidupan organisasi suatu perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk menyelesaikan proses pencapaian tujuan perusahaan.⁶⁷ Kerja tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi dan berkomitmen untuk mencapai target yang telah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.⁶⁸

Variabel yang mempengaruhi kinerja (*performance*) diantaranya yaitu kepemimpinan. Faktor kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengkalaborasi suatu kelompok kerja (*teamwork*) guna mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat membentuk team yang baik. Seorang pemimpin juga diharapkan dapat berperan sebagai figur yang menggerakkan bawahannya dan rasional, penuh inisiatif serta kecerdasan

⁶⁶ Yusup, "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Terhadap Kualitas dan Prestasi Kerja (Studi Pada Jaringan Syariah PT. Bank NTB)."

⁶⁷ Lawasi dan Triatmanto, "Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan," hlm. 48.

⁶⁸ Sarboini, Surya, dan Safiansyah, "Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh," hlm. 87.

dalam pengambilan keputusan, kapabilitas dalam memecahkan masalah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.⁶⁹

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah komunikasi yang efektif di dalam perusahaan. Terbangunnya komunikasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Karyawan menjadi termotivasi dan dapat bekerja sama antara pimpinan dan karyawan (tim) dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin baik komunikasi yang dibina maka semakin optimal kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Proses peningkatan kinerja karyawan merupakan proses yang sangat penting. Selain keuntungan finansial perusahaan, proses-proses tersebut juga sangat penting untuk membangun reputasi perusahaan yang baik di tengah masyarakat.⁷⁰

Perpustakaan UIN Mataram

⁶⁹ Marpaung, "Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta," hlm. 33.

⁷⁰ Lawasi dan Triatmanto, "Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan," hlm. 48-49.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini antara lain:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram adalah positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,492 dan nilai signifikansi 0,001, sehingga menerima H_a .
2. Pengaruh Team Work (Kerja Tim) terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram adalah positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,738 dan nilai signifikansi 0,009, sehingga H_a diterima.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai 13,247 dan tingkat signifikan sebesar 0.000.

B. Saran

Saran-saran penelitian ini adalah:

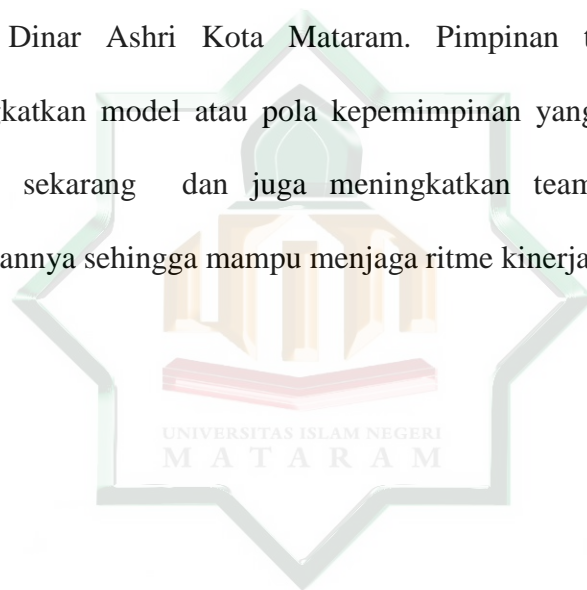
1. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya meneliti dua variabel yang mempengaruhi dari kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain prestasi kerja, keahlian, perilaku, kepemimpinan, dan lain sebagainya. Untuk itu, peneliti selanjutnya dapat melanjutkan

penelitian ini dengan variabel yang berbeda dengan penelitian ini, sehingga faktor-faktor dari kinerja karyawan dapat dibuktikan secara statistic.

2. Bagi PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan team work mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Dinar Ashri Kota Mataram. Pimpinan tentunya tetap terus meningkatkan model atau pola kepemimpinan yang disesuaikan dengan kondisi sekarang dan juga meningkatkan team work bagi semua karyawannya sehingga mampu menjaga ritme kinerja karyawan.



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. *Analisis Gaya Kepemimpinan*. Yogyakarta: Genta Press, 2009.
- Badu, Syamsu Q. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing, 2017.
- Budiastuti, Dyah, dan Agustinus Bandur. *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018.
- Dirham. "Gaya Kepemimpinan Yang Efektif." *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussiness* 2, no. 1 (2019).
- Farastika, Vera. "Pengaruh Gaji Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Penjaminan Syariah Jamkrono Cabang Mataram." Skripsi, UIN Mataram, 2017.
- Geneen. *Organization and Behavior, Engle Wood Cliff*. New Jersey: Prentice Hall, 1994.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 7 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012.
- Griffin, Ricky W. *Manajemen*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2010.
- Gunapatra, Anak Agung Gede Agung. "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasipengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungankerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasintern Pemerintah (APIP) Pada Ispektoratprovinsi Bali." *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA* 4, no. 1 (2017): 58–71.
- Hafizah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Mataram." Skripsi, UIN Mataram, 2018.
- Lawasi, Eva Silvani, dan Boge Triatmanto. "Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK)* 5, no. 1 (2017): 47–57.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Marpaung, Marudut. "Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta." *Jurnal Ilmiah WIDYA* 2, no. 1 (2014): 33–40.
- Muslim, Aziz. "Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kineja Pegawai, Studi Kasus PT. Gadai Emas Unit Kopang Kabupaten Lombok Tengah." Skripsi, Fakultas FEBI, Mataram, 2019.
- Nasution, Dewi Sartika. "Peningkatan kapasitas manajemen usaha bagi pelaku usaha sektor industri UKM roti sebagai upaya peningkatan daya saing usaha

- menuju industri mandiri.” *Transformasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 14, no. 1 (2018): 27–34.
- Ningrat, Baiq Widya. “Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Bank NTB Syariah KCP Kopang, Lombok Tengah.” Skripsi, Fakultas FEBI, Mataram, 2019.
- Octarina, Marintan B. “Team Work Pada Perawat Rumah Sakit Daerah X.” Skripsi. University Sumatera Utara, 2012.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. 12 ed. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. 10 ed. Jakarta: Gramedia Jakarta, 2006.
- Rosdiani, Rosida. “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Al-Ikhwan Amanah Sejahtera Suralaga Kecamatan Suralaga Kabupaten Lombok Timur.” Skripsi, Fakultas FEBI, Mataram, 2020.
- Salusu, J. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: PT Grasindo, 1988.
- Sandra, Dewi. *Teamwork Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian*. Bandung: Progressio, 2007.
- Sarboini, Sarboini, Jen Surya, dan Wahyu Safiansyah. “Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh.” *Jurnal EMT KITA* 1, no. 2 (2017): 86–90.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- . *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2010.

- Suharyadi, dan Purwanto. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suhirman, Gatot. “Manajemen Bank Syariah Berbasis ECO-Campus (Sebuah Tawaran Menuju UIN Mataram sebagai Green Campus).” *Iqtishaduna* 8, no. 2 (2017): 285–316.
- Sujak, Abi. *Kepemimpinan Manajer Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali, 2007.
- Suwanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Tanzeh, Ahmad. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras, 2009.
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Skripsi UIN Mataram Tahun 2020*. Mataram: UIN Mataram, 2020.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. 2 ed. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Yusup, Muhamad. “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Terhadap Kualitas dan Prestasi Kerja (Studi Pada Jaringan Syariah PT. Bank NTB).” Project Report. UIN Mataram. Mataram, 2018.
- . “Reaktualisasi Pemikiran Umar bin Abdul Aziz Dalam Manajemen Penganggaran Publik.” *Iqtishaduna* 11, no. 2 (2020): 80–87.
- Zuldafrial. *Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Media Perkasa, 2012.



Perpustakaan **UIN Mataram**

Lampiran 1

Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN TEAM WORK (KERJA TIM)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS DINAR ASHRI KOTA
MATARAM.**

Data Mahasiswa:

Nama : Hanipaturrosidah
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas : UIN Mataram
Angkatan : 2017/2018

A. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pernyataan dalam kuisisioner ini, mohon saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).

1. NAMA :
2. UMUR :
3. JENIS KELAMIN : () Laki-laki () Perempuan
4. PENDIDIKAN TERAKHIR : () SMA/SMK () S1 () S2 () Lainnya

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISISIONER

- 1) Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada urutan I tentang identitas responden.
- 2) Berilah tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada

komponen-komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut :

- a. SS : apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju
bobot : 4
- b. S : apabila jawaban tersebut menurut anda setuju
bobot : 3
- c. TS : apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju
bobot : 2
- d. STS : apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju
bobot : 1

3) Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban

NO	Kepemimpinan X ₁)	SS	SS	TS	STS
1	Pimimpin saya selalu memberi kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan				
2	Saya mempercayai segala keputusan yang dibuat oleh pimpinan				
3	Pimpinan saya memperlakukan pegawai dengan penuh tanggung jawab				
4	Pimpinan saya memiliki hubungan baik dengan bawahan				
5	Pimimpin selalu meminta ide-ide positif kepada para bawahan				
6	Pimpinan sangat menghargai masukan dan ide para bawahan				
7	Pimpinan saya memberikan kenyamanan dalam bekerja terhadap bawahannya				
8	Pimpinan saya memberlakukan asas pengawasan sebagai upaya suasana kerja yang mendukung kinerja karyawan				
9	Pimpinan saya selalu				

	memperhitungkan yang dibutuhkan oleh bawahannya				
10	Pimpinan saya selalu mempunyai hubungan komunikasi yang baik terhadap bawahannya				
11	Pimpinan memberikan kebebasan kepada para bawahan untuk berpendapat				
12	Pimpinan saya memaparkan visi misi organisasi dengan baik				
13	Pimpinan saya memaparkan rencana dalam mencapai tujuan organisasi				
14	Pimpinan saya membantu bawahan atau pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi				
15	Pimpinan selalu memberi bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan				
16	Pimpinan saya mau menerima kritikan, saran dan pendapat bawahan				
17	Pimpinan saya selalu menempatkan karyawannya sesuai dengan keahlian masing-masing				
18	Pimpinan saya selalu mendelegasikan tugas sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki bawahan				
19	Pimpinan saya selalu menghormati dan menghargai bawahan				

20	Pimpinan saya memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik				
21	Pimpinan saya selalu melibatkan bawahan dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi				
22	Pimpinan saya selalu meminta saran dalam upaya pengambilan keputusan				
23	Pimpinan selalu mengambil keputusan dengan tepat				

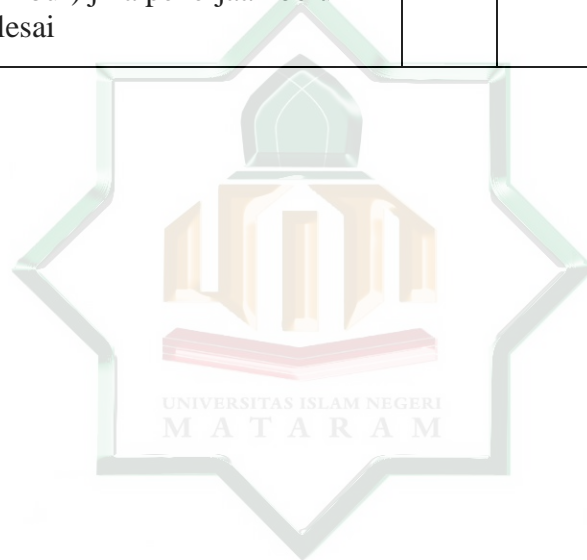
NO	Team Work (Kerja Tim) (X ₂)	SS	SS	TS	STS
1	Kami bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas				
2	Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi				
3	Kami secara bersama-sama bertanggungjawab terhadap kualitas kerja				
4	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim				
5	Dalam menjalankan tugas kami				

	memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas				
6	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya				
7	Sesama anggota tim diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra kuat				
8	Hasil kerja tim bukanlah merupakan semata-mata kemampuan individual				
9	Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai				
10	Saya mempunyai keterampilan mendengar yang baik dalam mendengarkan pendapat				
11	Saya berpartisipasi dengan semua anggota				
12	Kami Saling memberikan semangat untuk tercapainya tujuan yang sudah ditargetkan.				

NO	Kinerja Karyawan (Y)	SS	SS	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik				
2.	Saya memahami dan melaksanakan tugas yang				

	diberikan dengan penuh tanggungjawab				
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan				
4	Apakah tingkat pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan				
5	Saya selalu mengikuti SOP di dalam bekerja				
6	Saya memiliki dorongan kuat untuk mengerjakan tugas dengan cepat				
7	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan				
8	Saya selalu mampu mengambil inisiatif dalam bekerja				
9	Saya selalu memaksimalkan pencapaian hasil akhir yang ditargetkan perusahaan				
10	Saya sudah meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja				
11	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik tanpa perlu banyak bertanya kepada atasan				
12	Apakah anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan segera tanpa				

	menunda- nundanya				
13	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diawasi oleh atasan				
14	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja				
15	Saya bersedia melewati batas (lembur) jika pekerjaan belum selesai				



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 2

Uji Validitas dan Realibilitas

Validitas: KEPEMIMPINAN_X1

		KEPEMIMPINAN_X1
KP_1	Pearson Correlation	.497**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
KP_2	Pearson Correlation	.450
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	30
KP_3	Pearson Correlation	.474**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	30
KP_4	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

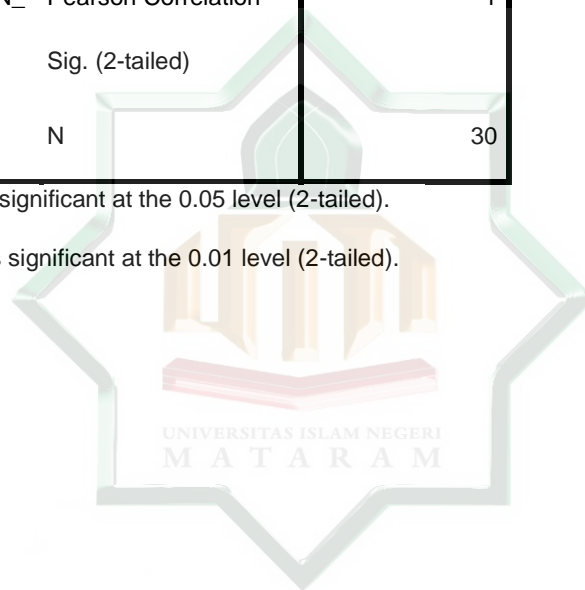
		KEPEMIMPINAN _X1
KP_5	Pearson Correlation	.457
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	30
KP_6	Pearson Correlation	.579
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
KP_7	Pearson Correlation	.558
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
KP_8	Pearson Correlation	.437
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	30
KP_9	Pearson Correlation	.504
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
KP_10	Pearson Correlation	.558
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
KP_11	Pearson Correlation	.546
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
KP_12	Pearson Correlation	.423
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	30
KP_13	Pearson Correlation	.517
	Sig. (2-tailed)	.003

		KEPEMIMPINAN _X1
	N	30
KP_14	Pearson Correlation	.448
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	30
KP_15	Pearson Correlation	.410
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	30
KP_16	Pearson Correlation	.419
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	30
KP_17	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KP_18	Pearson Correlation	.399
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	30
KP_19	Pearson Correlation	.418
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	30
KP_20	Pearson Correlation	.383
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	30
KP_21	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KP_22	Pearson Correlation	.467**

		KEPEMIMPINAN _X1
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
KP_23	Pearson Correlation	.503*
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
KEPEMIMPINAN_ X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

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



Validitas: TEAM_WORK_X2

Perpustakaan UIN Mataram

		TEAM_WORK_ X2
TW_1	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
TW_2	Pearson Correlation	.469**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
TW_3	Pearson Correlation	.634**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
TW_4	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
TW_5	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
TW_6	Pearson Correlation	.419*
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	30
TW_7	Pearson Correlation	.530**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
TW_8	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
TW_9	Pearson Correlation	.434*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	30
TW_10	Pearson Correlation	.489**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
TW_11	Pearson Correlation	.525**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
TW_12	Pearson Correlation	.441*
	Sig. (2-tailed)	.015

N	30
TEAM_WORK_X2 Pearson Correlation	1
Sig. (2-tailed)	
N	30

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

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



Perpustakaan UIN Mataram

Validitas: KINERJA_KARYAWAN_Y

		KINERJA_KARYAWAN_Y
KK_1	Pearson Correlation	.444 [*]
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	30
KK_2	Pearson Correlation	.584 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
KK_3	Pearson Correlation	.702 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_4	Pearson Correlation	.503 [*]
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
KK_5	Pearson Correlation	.526 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
KK_6	Pearson Correlation	.524 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
KK_7	Pearson Correlation	.447 [*]
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	30
KK_8	Pearson Correlation	.607 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000

		KINERJA_KARYAWAN _Y
	N	30
KK_9	Pearson Correlation	.519*
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
KK_10	Pearson Correlation	.763*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_11	Pearson Correlation	.452
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	30
KK_12	Pearson Correlation	.446
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	30
KK_13	Pearson Correlation	.410
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	30
KK_14	Pearson Correlation	.723*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_15	Pearson Correlation	.432
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	30
KINERJA_KARYAWAN_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

	KINERJA_KARYAWAN _Y
--	------------------------

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



Perpustakaan **UIN Mataram**

Reliability: Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	23

Pernustakaan UIN Mataram

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KP_1	3.63	.490	30
KP_2	3.07	.868	30
KP_3	3.57	.504	30
KP_4	2.97	.809	30
KP_5	3.40	.498	30
KP_6	3.27	.521	30
KP_7	2.90	.845	30
KP_8	3.43	.504	30

KP_9	3.27	.521	30
KP_10	3.00	.910	30
KP_11	3.17	.531	30
KP_12	3.23	.568	30
KP_13	3.17	.834	30
KP_14	3.47	.507	30
KP_15	3.50	.572	30
KP_16	3.27	.521	30
KP_17	2.90	.712	30
KP_18	3.27	.450	30
KP_19	3.40	.498	30
KP_20	2.80	.805	30
KP_21	3.23	.679	30
KP_22	3.40	.498	30
KP_23	3.23	.430	30

Perpustakaan UIN Mataram

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

KP_1	70.90	46.645	.442	.848
KP_2	71.47	45.085	.343	.853
KP_3	70.97	46.723	.416	.848
KP_4	71.57	42.668	.617	.839
KP_5	71.13	46.878	.398	.849
KP_6	71.27	45.857	.527	.845
KP_7	71.63	43.895	.468	.846
KP_8	71.10	46.990	.376	.849
KP_9	71.27	46.409	.446	.847
KP_10	71.53	43.499	.460	.847
KP_11	71.37	46.033	.490	.846
KP_12	71.30	46.769	.354	.850
KP_13	71.37	44.447	.423	.848
KP_14	71.07	46.892	.388	.849
KP_15	71.03	46.861	.339	.851
KP_16	71.27	47.030	.356	.850
KP_17	71.63	44.309	.530	.843
KP_18	71.27	47.513	.343	.850
KP_19	71.13	47.154	.357	.850
KP_20	71.73	46.133	.280	.855
KP_21	71.30	44.286	.564	.842
KP_22	71.13	46.809	.409	.849
KP_23	71.30	46.976	.455	.848

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
74.53	49.844	7.060	23



Perpustakaan UIN Mataram

Reliability: Team Work

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	12

Perpustakaan UIN Mataram

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TW_1	3.57	.504	30
TW_2	3.33	.479	30
TW_3	3.57	.504	30
TW_4	3.57	.504	30
TW_5	3.27	.450	30
TW_6	3.30	.466	30
TW_7	3.40	.498	30

TW_8	3.40	.498	30
TW_9	3.63	.490	30
TW_10	3.13	.860	30
TW_11	3.57	.568	30
TW_12	3.40	.621	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TW_1	37.57	9.289	.480	.704
TW_2	37.80	9.752	.345	.720
TW_3	37.57	9.151	.528	.698
TW_4	37.57	9.426	.432	.710
TW_5	37.87	9.361	.528	.701
TW_6	37.83	9.937	.293	.726
TW_7	37.73	9.513	.408	.713
TW_8	37.73	9.582	.385	.715
TW_9	37.50	9.845	.303	.725
TW_10	38.00	8.966	.254	.749
TW_11	37.57	9.357	.384	.715
TW_12	37.73	9.582	.272	.731

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.13	11.016	3.319	12

Reliability: Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK_1	3.67	.479	30
KK_2	3.47	.507	30
KK_3	3.30	.466	30
KK_4	3.17	.379	30
KK_5	3.23	.568	30
KK_6	3.20	.484	30
KK_7	3.23	.430	30

KK_8	3.30	.466	30
KK_9	3.13	.434	30
KK_10	3.70	.466	30
KK_11	3.57	.504	30
KK_12	3.30	.535	30
KK_13	3.50	.509	30
KK_14	3.50	.509	30
KK_15	3.63	.490	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK_1	47.23	13.702	.337	.819
KK_2	47.43	13.082	.487	.809
KK_3	47.60	12.800	.633	.800
KK_4	47.73	13.789	.425	.814
KK_5	47.67	13.126	.408	.815
KK_6	47.70	13.390	.424	.813
KK_7	47.67	13.816	.352	.818
KK_8	47.60	13.145	.522	.807
KK_9	47.77	13.564	.430	.813
KK_10	47.20	12.579	.705	.795
KK_11	47.33	13.609	.340	.819
KK_12	47.60	13.559	.326	.821
KK_13	47.40	13.766	.292	.822
KK_14	47.40	12.524	.651	.797
KK_15	47.27	13.720	.322	.820

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
50.90	15.128	3.889	15

Lampiran 4

Frequencies: KEPEMIMPINAN_X1

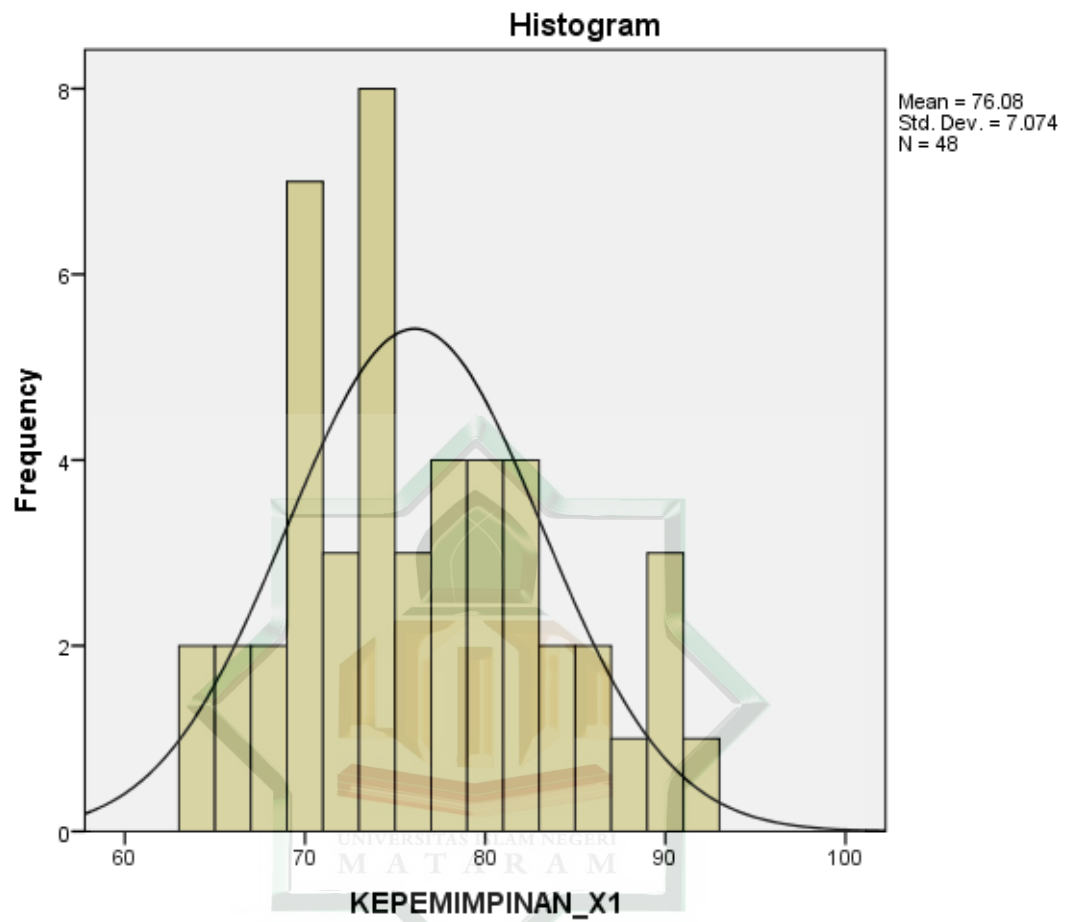
Statistics
KEPEMIMPINAN_X1

N	Valid	48
	Missing	0
Mean		76.08
Median		74.50
Mode		74
Std. Deviation		7.074
Variance		50.035
Range		27
Minimum		64
Maximum		91

KEPEMIMPINAN_X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	64	2	4.2	4.2	4.2
	66	2	4.2	4.2	8.3

68	2	4.2	4.2	12.5
69	2	4.2	4.2	16.7
70	5	10.4	10.4	27.1
71	1	2.1	2.1	29.2
72	2	4.2	4.2	33.3
73	2	4.2	4.2	37.5
74	6	12.5	12.5	50.0
75	2	4.2	4.2	54.2
76	1	2.1	2.1	56.3
77	2	4.2	4.2	60.4
78	2	4.2	4.2	64.6
79	2	4.2	4.2	68.8
80	2	4.2	4.2	72.9
81	3	6.3	6.3	79.2
82	1	2.1	2.1	81.3
83	2	4.2	4.2	85.4
85	1	2.1	2.1	87.5
86	1	2.1	2.1	89.6
87	1	2.1	2.1	91.7
89	1	2.1	2.1	93.8
90	2	4.2	4.2	97.9
91	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	



Frequencies: TEAM_WORK_X2

Statistics

TEAM_WORK_X2

N	Valid	48
	Missing	0
Mean		39.50
Median		40.00
Mode		42
Std. Deviation		4.608
Variance		21.234
Range		17
Minimum		30
Maximum		47

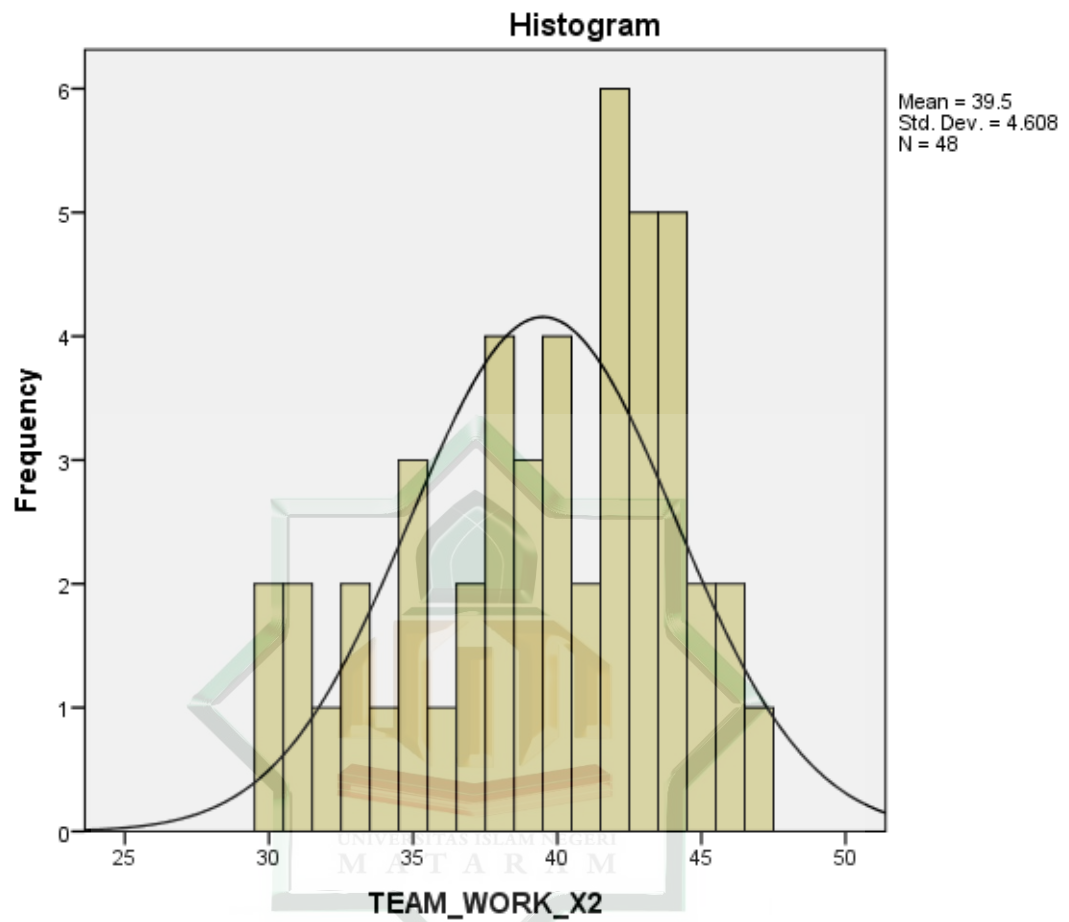
TEAM_WORK_X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	2	4.2	4.2	4.2
	31	2	4.2	4.2	8.3
	32	1	2.1	2.1	10.4
	33	2	4.2	4.2	14.6
	34	1	2.1	2.1	16.7
	35	3	6.3	6.3	22.9
	36	1	2.1	2.1	25.0
	37	2	4.2	4.2	29.2

38	4	8.3	8.3	37.5
39	3	6.3	6.3	43.8
40	4	8.3	8.3	52.1
41	2	4.2	4.2	56.3
42	6	12.5	12.5	68.8
43	5	10.4	10.4	79.2
44	5	10.4	10.4	89.6
45	2	4.2	4.2	93.8
46	2	4.2	4.2	97.9
47	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram



Frequencies: KINERJA_KARYAWAN_Y

Statistics

KINERJA_KARYAWAN_Y

N	Valid	48
	Missing	0
Mean		49.52
Median		49.50
Mode		45 ^a
Std. Deviation		3.898
Variance		15.191
Range		15
Minimum		42
Maximum		57

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Perpustakaan UIN Mataram

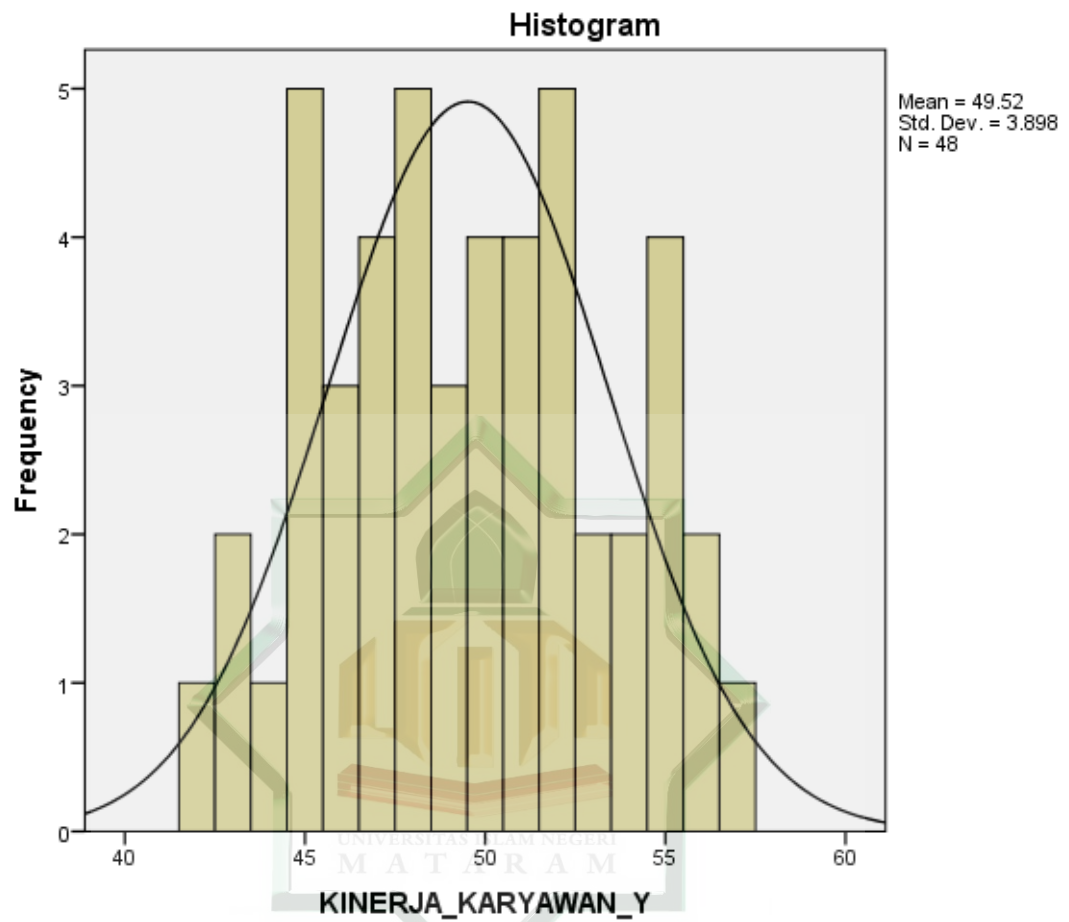
KINERJA_KARYAWAN_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 42	1	2.1	2.1	2.1
43	2	4.2	4.2	6.3
44	1	2.1	2.1	8.3
45	5	10.4	10.4	18.8
46	3	6.3	6.3	25.0

47	4	8.3	8.3	33.3
48	5	10.4	10.4	43.8
49	3	6.3	6.3	50.0
50	4	8.3	8.3	58.3
51	4	8.3	8.3	66.7
52	5	10.4	10.4	77.1
53	2	4.2	4.2	81.3
54	2	4.2	4.2	85.4
55	4	8.3	8.3	93.8
56	2	4.2	4.2	97.9
57	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram



Correlations

		KEPEMIMPINA N_X1	TEAM_WORK_ X2	KINERJA_KAR YAWAN_Y
KEPEMIMPINAN_X1	Pearson Correlation	1	.261	.515**
	Sig. (2-tailed)		.073	.000
	N	48	48	48
TEAM_WORK_X2	Pearson Correlation	.261	1	.447**
	Sig. (2-tailed)	.073		.001
	N	48	48	48
KINERJA_KARYAWAN_Y	Pearson Correlation	.515**	.447**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	48	48	48

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TEAM_WORK_X2, KEPEMIMPINAN_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.343	3.160

a. Predictors: (Constant), TEAM_WORK_X2, KEPEMIMPINAN_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.585	2	132.292	13.247	.000 ^b
	Residual	449.395	45	9.987		
	Total	713.979	47			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), TEAM_WORK_X2, KEPEMIMPINAN_X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.375	5.689		3.582	.001
	KEPEMIMPINAN_X1	.236	.068	.428	3.492	.001
	TEAM_WORK_X2	.284	.104	.335	2.738	.009

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Lampiran 5

Uji Asumsi Klasik

Multikolinearitas

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA_KARYAWAN_Y	49.52	3.898	48
KEPEMIMPINAN_X1	76.08	7.074	48
TEAM_WORK_X2	39.50	4.608	48

Correlations

		KINERJA_KARYAWAN_Y	KEPEMIMPINAN_X1	TEAM_WORK_X2
Pearson Correlation	KINERJA_KARYAWAN_Y	1.000	.515	.447
	KEPEMIMPINAN_X1	.515	1.000	.261
	TEAM_WORK_X2	.447	.261	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA_KARYAWAN_Y	.	.000	.001
	KEPEMIMPINAN_X1	.000	.	.037
	TEAM_WORK_X2	.001	.037	.

N	KINERJA_KARYAWAN_Y	48	48	48
	KEPEMIMPINAN_X1	48	48	48
	TEAM_WORK_X2	48	48	48

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TEAM_WORK_X2, KEPEMIMPINAN_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.609 ^a	.371	.343	3.160	1.746

a. Predictors: (Constant), TEAM_WORK_X2, KEPEMIMPINAN_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Perpustakaan UIN Mataram

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.585	2	132.292	13.247	.000 ^b
	Residual	449.395	45	9.987		
	Total	713.979	47			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), TEAM_WORK_X2, KEPEMIMPINAN_X1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.375	5.689		3.582	.001
	KEPEMIMPINAN_X1	.236	.068	.428	3.492	.001
	TEAM_WORK_X2	.284	.104	.335	2.738	.009

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN_X1	.932	1.073
	TEAM_WORK_X2	.932	1.073

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Coefficient Correlations^a

Model		TEAM_WORK_X2	KEPEMIMPINAN_X1
1	Correlations		
		1.000	-.261
		-.261	1.000
	Covariances		
		.011	-.002
		-.002	.005

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KEPEMIMPINAN_X1	TEAM_WORK_X2

1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.737	.05	.26	.93
	3	.004	27.174	.95	.74	.07

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	44.92	54.88	49.52	2.373	48
Residual	-6.133	8.753	.000	3.092	48
Std. Predicted Value	-1.939	2.260	.000	1.000	48
Std. Residual	-1.941	2.770	.000	.978	48

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MATARAM

Perpustakaan UIN Mataram

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09218152
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.052
Test Statistic		.098
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.

Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TEAM_WORK_X2, KEPEMIMPINAN_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ABRES

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327 ^a	.107	.068	1.86642

a. Predictors: (Constant), TEAM_WORK_X2, KEPEMIMPINAN_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.833	2	9.416	2.703	.078 ^b
	Residual	156.758	45	3.484		
	Total	175.591	47			

a. Dependent Variable: ABRES

b. Predictors: (Constant), TEAM_WORK_X2, KEPEMIMPINAN_X1

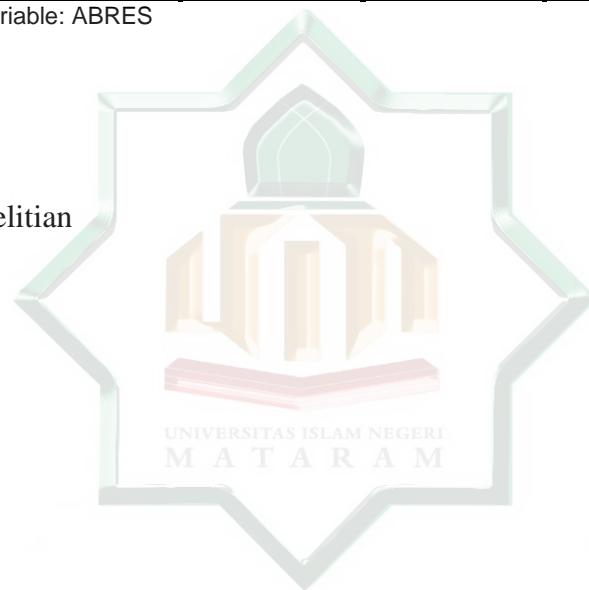
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.540	3.360		1.947	.058
	KEPEMIMPINAN_X1	-.090	.040	-.330	-2.060	.129
	TEAM_WORK_X2	.068	.061	.163	1.118	.269

a. Dependent Variable: ABRES

Lampiran 6

Surat Izin Penelitian



Perpustakaan UIN Mataram



Lampiran 7

Kartu konsul



Perpustakaan UIN Mataram