



**PENGARUH *PERSONAL FACTORS*, *LEADERSHIP* DAN *TEAM WORK* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Pancabudi

Oleh :

**MEGAWATI PUTRI SIPAYUNG**  
NPM : 1615310475

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI**

**MEDAN**

**2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI**  
**MEDAN**

**LEMBAR PENGESAHAN**

NAMA : MEGAWATI PUTRI SIPAYUNG  
NPM : 1615310475  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : *PENGARUH PERSONAL FACTORS, LEADERSHIP DAN TEAM WORK TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI*

MEDAN, 10 Juli 2020

**KETUA PROGRAM STUDI**

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

**DEKAN**



(Dr. SURYA NITA S.H., M.HUM)

**DOSEN PEMBIMBING I**

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

**DOSEN PEMBIMBING II**

(DEVI ANGGRIANI SE., M.Si)



FAKULTAS SOSIAL SAINS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : MEGAWATI PUTRI SIPAYUNG  
NPM : 1615310475  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : *PENGARUH PERSONAL FACTORS, LEADERSHIP DAN  
TEAM WORK TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PT. TIRTA  
SIBAYAKINDO BERASTAGI*

Medan, 10 Juli 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA GIREGAR, SE., M.Si)



ANGGOTA I

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

ANGGOTA II

(DEVI ANGGRIANI SE., M.Si)

ANGGOTA III

(NASHRUDIN SETIAWAN SE., M.M)

ANGGOTA IV

(RIZAL AHMAD SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Megawati Putri Sipayung  
Npm : 1615310475  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Personal Factors*, *Leadership* dan *Team Work* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain atau plagiat.
2. Memberi izin hak bebas royalty non-eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengali-media / formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudia hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 10 Juli 2020



Megawati Putri Sipayung

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Megawati Putri Sipayung

NPM : 1615310475

Prorgam Studi : Manajemen

Fakultas : Sosial Sains

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh gelar sarjana di Perguruan Tinggi lain dan sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya orang lain yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.. Dan dengan ini saya menyampaikan dengan sebenar-benarnya. Demikian surat ini saya perbuat, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Medan, 10 Juli 2020

Yang bertanda tangan,



(Megawati Putri Sipayung)

## SURAT PERNYATAAN TIDAK ADA PERBAIKAN NILAI

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama** : Megawati Putri Sipayung

**NPM** : 1615310475

**Program Studi** : Manajemen

**Fakultas** : Sosial Sains

Dengan ini saya menyatakan bahwa benar tidak ada perbaikan nilai selama saya mengikuti perkuliahan. Dan dengan ini saya menyampaikan dengan sebenar-benarnya. Demikian surat ini saya perbuat, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Medan, 10 Juli 2020

Yang bertanda tangan,



(Megawati Putri Sipayung)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

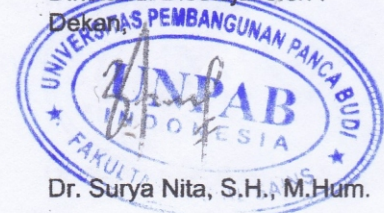
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Emi Wukhyuni, SE., M.Si  
 Dosen Pembimbing II : Devi Anggrani, SE., M.Si  
 Nama Mahasiswa : MEGAWATI PUTRI SIPAYUNG  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310475  
 Bidang Pendidikan : Strata 1 (S-1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Personal Factors, Leadership, dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Belastagi

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
11 Mei/2020	- Tabel hasil presurvey - kalimat identifikasi diperbaiki - Tabel dan gambar harus mencantumkan sumber - letilah asing cetak miring	} [Signature]	
11 Mei/2020	- Perbaikan kalimat pernyataan di pra survey yang mengandung SPOLK - Perbaikan fenomena dan masalahnya	} [Signature]	
11 Mei/2020	- Perbaikan penataan di pra survey - perbaikan abstrak kata-kata banan-bani	} [Signature]	
11 Mei/2020	- perbaikan kalimat pernyataan / pertanyaan di pra survey - perbaikan kalimat di identifikasi	} [Signature]	
11 Mei/2020	ACC sidang Meja Hijau	[Signature]	
22 Juli/2020	Acc Jilid Lux	[Signature]	

Medan, 11 Mei 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : E.M. Wakhayuni, SE., M.Si  
 Dosen Pembimbing II : Devi Anggriani, SE., M.Si  
 Nama Mahasiswa : MEGAWATI PUTRI SIPAYUNG  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310475  
 Bidang Pendidikan : strata 1 (s-1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Personal Factors, Leadership dan Team work terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
14 Juni/2020	- Perbaikan Penulisan Pada Bab 2 - Perbaikan Penulisan Pada Bab 4	}	
17 Juni/2020	AEC Sidang Meja Hisau	3 an Panatka Harahap	

Medan, 11 Mei 2020

Diketahui/Disetujui oleh:  
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*


Saya yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama Lengkap	: Megawati Putri Sipayung
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 07 September 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615.110475
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.56
Nomor Hp	: 081317478494
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

No.	Judul
1.	Pengaruh Personal Factors, Leadership, dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sibayakinda Berastagi

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu

  
 ( Ir. Bhakti Alamasyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 18 Oktober 2019  
 Pemohon,  
  
 ( Megawati Putri Sipayung )

Tanggal : .....

Disahkan oleh  
 Dekan  
  
 ( Dr. Saiful Nita, S.P., M.Hum. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Nurafina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : 19 Oktober 2019

Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Eri Wachyuni, SE., M.Si )

Tanggal : 27/10-2019

Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Devi Anggrani, SE., M.Si )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 16 Juni 2020  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAS Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Megawati Putri Sipayung  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 1998-09-07  
 Nama Orang Tua : Raspen Sipayung  
 N. P. M : 1615310475  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081317478494  
 Alamat : Jl. Sempurna No. 1 Medan Helvetia

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Personal Factors, Le dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi**. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazannya lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB S.TA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan (jazah) dan tr sebanyak 1 lembar
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah diijid lux 2 eksemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kelas jeruk 5 eksemplar untuk peng dan warna penjiidid diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatang pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berikis di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2.100.000</b>

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS




Megawati Putri Sipayung  
 1615310475

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

IB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU  
  
Cahyo Pramono, SE.,MM

Plagiarism Detector v. 1.4.0 - fix finally. Report 06/06/20 23:14

File: C:\Users\me\Downloads\MEGAWATI\_PUTRI\_SIPAYUNG\_1616310475\_MANAJEMEN.docx [unreadable] Universitas Pembangunan Prater Babel\_Uoetnre03  
Gonggolein Prasar, Rewrite, Detected language: Indonesian

Plagiarism



Plagiarism



CO → 34% 2800 100%  
 CO → 14% 2800 100%  
 CO → 5% 2800 100%  
 (UN, UOETN, GONGGOLIN)

06/06/20 23:14

WhatsApp image 2020-06-12 at 09:34:32.png



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2071/PERP/BP/2020**

---

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: Megawati Putri Sipayung

: 1615310475

/Semester : Akhir

as : SOSIAL SAINS

n/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 12 Juni 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekali terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 12 Juni 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

Muhammad Muttaqin, S. Kom., M.Kom.

---

kumen : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**PUSAT KEWIRAUSAHAAN MAHASISWA**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4, 5 Telp. (061) 30106060, (061) 8456741  
PO. BOX. 1099 Medan – Indonesia <http://www.pancabudi.ac.id>  
Email: [ukmcenter@pancabudi.ac.id](mailto:ukmcenter@pancabudi.ac.id)



**SURAT PERNYATAAN ADMINISTRASI FOTO DI**  
**PKM-CENTER**

Nomor : 247/PKM/2020

Dengan ini, saya Kepala PKM UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti dari PKM sebagai pengesahan proses foto ijazah, selama masa COVID19 sesuai dengan edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 tentang pemberitahuan perpanjangan PBM Online, adapun nama mahasiswanya adalah :

Nama : MEGAWATI PUTRI

NPM : 1615310475

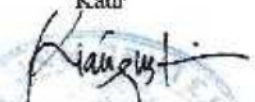
Prodi : Manajemen

Demikian surat pernyataan ini disampaikan.

*NB : Segala penyelenggaraan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.*

Medan, 21 Juni 2020

Kaur

  
Roro Rian Agustini, S.Sos., MSP



## ABSTRAK

### PENGARUH *PERSONAL FACTORS*, *LEADERSHIP*, DAN *TEAM WORK* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI

Oleh :  
Megawati Putri Sipayung  
NPM : 1615310475

Penulisan dalam skripsi ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *personal factors*, *leadership*, dan *team work* terhadap *employee performance* pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

Dalam penelitian ini data diperoleh dari kuisioner yang dibagikan kepada 82 karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi dengan menggunakan metode random sampling untuk mengetahui respon dari karyawan terhadap variabel-variabel penelitian. Dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh berupa analisis kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linear berganda yang berfungsi membuktikan hipotesis penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yang menggunakan SPSS versi 25 Hasil Uji F (simultan) menunjukkan F hitung = 4,068 dengan nilai signifikan =  $0,010 < 0,05$  maka  $H_4$  diterima. Sedangkan dari Uji (parsial) diperoleh t hitung dari variabel *personal factors* = -0,524 dengan nilai signifikan =  $0,601 > 0,05$  maka  $H_1$  ditolak. Kemudian untuk variabel *leadership* diperoleh t hitung = 2,342 dengan nilai signifikan =  $0,022 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima. Dan variabel *team work* diperoleh t hitung = 2,697 dengan nilai signifikan =  $0,009 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima. Dimana diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 13,5%, hal ini berarti sisanya 86,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *personal factors* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. *Leadership* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Begitu juga *Team work* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *personal factors*, *leadership*, dan *team work* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *employee performance* pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

Kata kunci : *Personal Factors*, *Leadership*, *Team Work*, *Performance*.

## ABSTRACT

### *THE EFFECT OF PERSONAL FACTORS, LEADERSHIP AND TEAM WORK TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI*

By:

*Megawati Putri Sipayung*

*NPM: 1615310475*

*Writing in this thesis aims to find out whether or not the influence of personal factors, leadership, and team work on employee performance at PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.*

*In this study data were obtained from distributed questionnaires to 82 employees of PT. Tirta Sibayakindo Berastagi uses a random sampling method to determine the response of employees to the research variables. Then an analysis of the data obtained is in the form of quantitative analysis. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which serves to prove the research hypothesis.*

*Based on the results of the study, multiple linear regression equations using SPSS version 25 of the F (simultaneous) Test Results show that Mathematics = 4.068 with a significant value = 0.010 < 0.05, then  $H_4$  is accepted. While the Test (partial) obtained t count from the personal factors variable = -0,524 with a significant value = 0.601 > 0.05 then  $H_1$  is rejected. Then for the leadership variable obtained t count = 2.334 with a significant value = 0.022 < 0.05 then  $H_2$  is accepted. And the team work variable obtained t count = 2.697 with a significant value = 0,009 < 0.05 then  $H_3$  is accepted. Where a determination coefficient ( $R^2$ ) of 13.5% is obtained, this means that the remaining 86.5% of employee performance is influenced by other factors not examined in this study.*

*The results showed that personal factors partially did not have a positive and significant effect on employee performance. Partial leadership has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, Team work partially has a positive and significant effect on employee performance. And in this study also shows that personal factors, leadership, and team work have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.*

*Keywords: Personal Factors, Leadership, Team Work, Performance.*



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi masalah .....	10
C. Batasan masalah.....	11
D. Rumusan masalah .....	12
E. Tujuan dan manfaat penelitian.....	12
F. Keaslian penelitian.....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan teori .....	15
1. <i>Employee Performance</i> .....	15
a. Definisi <i>Employee Performance</i> .....	15
b. Manfaat <i>Employee Performance</i> .....	17
c. Faktor-faktor <i>Employee Performance</i> .....	17
d. Indikator <i>Employee Performance</i> .....	18
2. <i>Personal Factors</i> .....	19
a. Definisi <i>Personal Factors</i> .....	20
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Individu .....	21
c. Indikator Karakteristik Individu.....	22
3. <i>Leadership</i> .....	24
a. Definisi <i>Leadership</i> .....	24
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Leadership</i> .....	26
c. Tipe <i>Leadership</i> .....	27
d. Dimensi dan Indikator <i>Leadership</i> .....	31
4. <i>Team Work</i> .....	36
a. Definisi <i>Team Work</i> .....	36
b. Tipe <i>Team Work</i> .....	38
c. Indikator <i>Team Work</i> .....	39
B. Penelitian terdahulu .....	41
C. Kerangka konseptual.....	47
D. Hipotesis .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan penelitian .....	51
B. Lokasi dan waktu penelitian .....	51
C. Definisi Penelitian Variabel.....	52
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	58
E. Teknik Pengumpulan Data.....	59
F. Model Analisis Data .....	60

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	68
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	68
a. Sejarah Singkat Perusahaan .....	68
b. Struktur Organisasi Perusahaan .....	72
2. Karakteristik Responden .....	72
a. Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	72
b. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
3. Tabulasi Jawaban Responden.....	74
a. Tanggapan Responden Terhadap Y .....	74
b. Tanggapan Responden Terhadap $X_1$ .....	77
c. Tanggapan Responden Terhadap $X_2$ .....	80
d. Tanggapan Responden Terhadap $X_3$ .....	84
B. Analisis Data .....	87
1. Uji Kualitas Data .....	87
a. Uji Validitas .....	87
b. Uji Reliabilitas .....	89
2. Uji Asumsi Klasik .....	90
a. Uji Normalitas.....	90
b. Uji Multikolinieritas .....	94
c. Uji Heteroskedastitas .....	95
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	96
4. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of <i>Fit</i> ).....	98
a. Uji t .....	98
b. Uji f.....	100
5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	102
C. Pembahasan.....	103

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	106
B. Saran.....	107

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>109</b>
-----------------------------	------------

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Penilaian <i>Employee Performance</i> .....	5
Tabel 1.2 Hasil Observasi <i>Employee Performance</i> .....	6
Tabel 1.3 Hasil Observasi <i>Personal Factors</i> (Faktor Individu) .....	7
Tabel 1.4 Hasil Observasi <i>Leadership</i> (Kepemimpinan) .....	9
Tabel 1.5 Hasil Observasi <i>Team Work</i> (Kerja Sama).....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	52
Tabel 3.2 Operasional Variabel .....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	72
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.3 Tabulasi <i>Employee Performance</i> .....	74
Tabel 4.4 Tabulasi <i>Personal Factors</i> .....	77
Tabel 4.5 Tabulasi <i>Leadership</i> .....	80
Tabel 4.6 Tabulasi <i>Team Work</i> .....	84
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas .....	87
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas.....	90
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas <i>Kolomogorov Smirnov (K-S)</i> .....	94
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	95
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	97
Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikan (Uji-t).....	99
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan (Uji-f).....	101
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	102

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	72
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik Histogram.....	92
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik Normal <i>Probability Plot</i> ...	93
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastitas dengan <i>Scatterplot</i> .....	96

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, penulis panjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan ridho Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul “PENGARUH *PERSONAL FACTORS, LEADERSHIP* DAN *TEAM WORK* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI”. Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen.

Pada kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan. S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
2. Bapak Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D selaku Rektor 1 Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
3. Ibu Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
4. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing satu.
6. Ibu Devi Anggriani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing dua.
7. Teristimewa untuk Alm. Ayahanda Raspen Sipayung saya dan Ibunda saya tercinta Ir. Sri Hartati Ginting Manik serta suami saya Jaka Rianta dan putri kecil saya Almecca Jauza Fachira dan seluruh keluarga besar

saya dan sahabat-sahabat saya yang telah memberikan dorongan berupa doa dan materil yang tidak bisa saya ungkapkan dengan kata-kata.

Medan, 10 Juli 2019

Penulis

**MEGAWATI PUTRI SIPAYUNG**  
**NPM : 1615310475**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Aqua Group didirikan oleh Tirta Utomo (1930-1994), warga asli Wonosobo yang setelah keluar bekerja dari Pertamina, dan bekerja di Petronas, mendirikan usaha air minum dalam kemasan (AMDK). Tirta berjasa besar atas perkembangan bisnis atau usaha AMDK di Indonesia, karena sebagai seorang pionir maka Almarhum berhasil menanamkan nilai-nilai dan cara pandang bisnis AMDK di Indonesia.

Aqua adalah sebuah merek air minum dalam kemasan (AMDK) yang diproduksi oleh PT Aqua Golden Mississippi Tbk di Indonesia sejak tahun 1973. Selain di Indonesia, Aqua juga dijual di Malaysia, Singapura, dan Brunei. Aqua adalah merek AMDK dengan penjualan terbesar di Indonesia dan merupakan salah satu merek AMDK yang paling terkenal di Indonesia.

Pada era globalisasi ini kemajuan bersaing dalam bidang usaha dapat berdampak pada kelangsungan kehidupan dalam berorganisasi. Dari sinilah dapat menjadi acuan agar terus mengembangkan inovasi dalam dunia usaha. Karena mau tidak mau perusahaan akan terus mengikuti perkembangan yang terjadi, agar dapat menjadi pemenang dan unggul daripada pesaingnya.

*Personal Factors* (faktor individu) merupakan faktor yang dimiliki dari karyawan itu sendiri yang nantinya sebagai penunjang dalam pencapaian kinerjanya, faktor individu yang ditunjukkan dari keterampilannya, kompetensi yang dimiliki dalam dirinya, motivasi kerja yang dimiliki seberapa besar untuk meningkatkan hasil kinerjanya, dan bagaimana komitmennya yang dibangun pada perusahaan

*Leadership* (Kepemimpinan) merupakan sikap pimpinan/atasan dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan sesuai tujuan perusahaan, ditentukan juga dari bagaimana dorongan yang diberikan oleh pimpinan/atasan sebagai pendekatan untuk bimbingan kepada para karyawannya.

*Team Work* (kerja sama) merupakan kerja tim yang dilakukan oleh karyawan agar menyelesaikan pekerjaannya yang harus dilakukan dalam tim yang berbeda bukan merupakan pekerjaan individu, dan juga tetap menjaga hubungan yang baik antara karyawan yang terlibat pada suatu *project* tim dalam perusahaan sebagai karyawan yang profesional.



PT. Tirta Sibyakindo Berastagi merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan air mineral dalam kemasan (AMDK). Pada PT. Tirta Sibyakindo Berastagi kualitas dari produk adalah sebagai bukti dari ketersediaannya sumber daya manusia dan sumber daya alamnya yang memadai. Produk yang diproses harus selalu mengkedepankan tiga hal yaitu kualitas, kuantitas, dan *safety*.

Kualitas yaitu, hal yang pertama dilihat dari hasil produksi yang nantinya akan dinikmati oleh seluruh konsumen. Jadi, semakin baik kualitasnya maka akan semakin kuat pasarnya.

Kuantitas yaitu, berupa unit-unit produk yang dihasilkan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Yang nantinya akan disebarluaskan untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

*Safety* yaitu, berupa keamanan dari proses pembuatan produk sampai hasilnya, yang tidak akan berhasil jika keamanan para karyawan terancam atau mengalami kecelakaan kerja. Disinilah dilihat bagaimana proses dari pencapaian kinerja untuk perusahaan. Maka, dari sini manager bertanggung jawab atas kelangsungan proses produksi sampai hasil produksi selesai. Yang harus dilakukan manajer ialah dengan mengetahui kebutuhan karyawannya.

Berdasarkan yang penulis amati, terdapat fenomena-fenomena yang berkaitan tentang *personal factors* (faktor individu), penulis melihat bahwasanya karyawan yang harus melakukan pelatihan agar meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang telah diadakan oleh perusahaan seperti mengadakan seminar, bahkan pelatihan di luar kota bahkan luar negeri, pada pelatihan tersebut

karyawan diberi motivasi bagaimana agar dapat mengkedepankan kualitas, kuantitas, dan *safety* serta selalu mempertanggungjawabkan tugasnya.

Kemudian fenomena yang berkaitan tentang *Leadership* (Kepemimpinan) yang dilakukan oleh pimpinanya terhadap karyawan adalah dengan melakukan pendekatan, merangkul untuk mengetahui sejauh mana cara pemimpin menangani karyawannya disaat melakukan tugasnya. Pemimpin bertanggung jawab atas karyawan yang ada dibawah nanungannya. Jika target telah tercapai tetapi, ada yang mengalami kecelakaan kerja maka target tersebut hanya sia-sia dan ini dapat menjadi catatan untuk pimpinan divisinya masing-masing. Hanya pimpinan yang dapat memberikan penilaian langsung terhadap karyawan yang dibawahinya, dan terus melakukan pengecekan alat-alat produksi seperti mesin produksi, material (bahan baku), dan metode yang digunakan untuk pengoperasian mesin produksinya sebelum memulai pekerjaannya.

Selanjutnya fenomena *team work* (kerja sama) karyawan yang ada di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi yang penulis amati bahwasanya setiap karyawan melakukan pekerjaannya secara kelompok maupun individu pada divisinya masing-masing. Tim kerja bukan hanya melihat hasilnya, tetapi tim kerja melihat bagaimana proses yang dilalui langkah demi langkah, kecelakaan kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu dan dengan selalu memperhatikan dan meminimalisir cacat yang bisa terjadi pada hasil produksi. Maka, dari itu mereka bersama-sama untuk fokus mengendalikan penyebab kecacatan produksi yang dapat berasal dari beberapa faktor yaitu : faktor mesin, faktor SDM, faktor material (bahan baku), faktor lingkungan, dan faktor metode (pengoperasian).

Pada penelitian ini penulis mencari apa saja masalah pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Personal Factors* (faktor individu) sangatlah penting karena sebagai penggerak dari perusahaan yang akan bersama-sama mencapai tujuan atau *goals* perusahaan. Maka, dari permasalahan diatas penulis akan mengulik apa saja masalah yang berkaitan dengan “*Personal Factors, Leadership, dan Team Work* terhadap *Employee Performance*”.

**Tabel 1.1 Daftar Penilaian *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)**

No.	Jabatan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	<i>Plant Manager</i>	46	73%	17	27%	63	100%
2	<i>Director Performance</i>	28	74%	10	26%	38	100%
3	<i>Director Quality Assurance</i>	22	79%	6	21%	28	100%
4	<i>Director Safety Healthy Environment</i>	30	50%	0	0	30	100%
5	<i>Director Human Resources Manager</i>	17	74%	6	26%	23	100%
6	<i>Reg Plant Controller</i>	17	71%	7	29%	24	100%
7	<i>Logistic Manager</i>	31	76%	10	24%	41	100%
8	<i>Manufacturing Manager</i>	34	100%	0	0	34	100%
9	<i>Engineering Manager</i>	18	72%	7	28%	25	100%
10	<i>Performance Manager</i>	14	100%	0	0	14	100%
11	<i>Quality Manager</i>	24	100%	0	0	24	100%
12	<i>Stakeholder Relations Manager</i>	15	83%	3	17%	18	100%
13	<i>Safety Healthy Environment</i>	20	100%	0	0	20	100%
14	<i>Human Resources Manager</i>	16	67%	8	33%	24	100%
15	<i>Plant Financial Controller</i>	15	100%	0	0	15	100%

Sumber : hasil observasi penulis, 2020

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa *Employee Performance* (kinerja karyawan) secara keseluruhan masih ada yang belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa jawaban dari karyawan yang cenderung negatif. Hal tersebut membuat kinerja karyawan menjadi kurang optimal maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan mempertahankan kualitas yang telah dijalankan selama ini pimpinan harus dapat menumbuhkan semangat bekerja pada karyawan.

Masalah yang pertama pada tabel 1.2 , *Employee Performance* (kinerja karyawan) yang akan menggambarkan mengenai kinerja yang ada pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi dengan jelas tentang bagaimana fenomena yang terjadi sebenarnya. Dan dapat dilihat pada tabel 1.2

**Tabel 1.2 hasil penilaian *employee performance* (kinerja karyawan)**

No.	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	<b>Hasil kerja standar</b> Mampu bekerja sesuai standar.	15	33%	30	67%	45	100%
2	<b>Hasil kerja sesuai harapan atasan</b> Mampu bekerja sesuai yang diharapkan atasan.	26	58%	19	42%	45	100%
3	<b>Bekerja lebih baik dari sebelumnya</b> Mampu bekerja lebih baik dari periode sebelumnya.	13	29%	32	71%	45	100%
4	<b>Menyelesaikan tugas tepat waktu</b> Mampu mengerjakan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.	35	78%	10	22%	45	100%
5	<b>Seluruh pekerjaan dapat dikerjakan</b> Mampu mengerjakan seluruh pekerjaan yang ditugaskan.	30	67%	15	33%	45	100%
6	<b>Bertanggung jawab atas hasil kerja</b> Mampu bertanggung jawab atas hasil yang dikerjakan.	40	89%	5	11%	45	100%
7	<b>Hubungan dengan rekan kerja berjalan baik</b> Memiliki hubungan baik antara sesama rekan kerja.	15	33%	30	67%	45	100%
8	<b>Dapat bekerja tim</b> Mampu menyesuaikan diri dengan tim.	25	56%	20	44%	45	100%
9	<b>Saling menghargai pendapat tim</b> Mampu menghargai pendapat anggota tim.	16	36%	29	64%	45	100%

Sumber : hasil observasi penulis, 2020

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa *Employee Performance* (kinerja karyawan) secara keseluruhan masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kurangnya karyawan yang terus meningkatkan kinerjanya dari sebelumnya, hasil kerja yang standar dan hubungan yang dibangun sesama rekan kerja serta masih kecilnya menghargai pendapat sesama rekan kerja. Maka dari itu harus memperbaiki dan terus meningkatkan hasil kinerja dari masing-masing karyawan.

### **Tabel 1.3 Hasil Observasi *Personal Factors* (Faktor Individu)**

Masalah yang kedua pada tabel 1.3 , *personal factors* (faktor individu) yang akan menggambarkan mengenai faktor individu yang ada pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi dengan jelas tentang bagaimana fenomena yang terjadi sebenarnya. Dan dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini.

No.	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	<b>Memahami pekerjaan</b> Mampu memahami tugas dalam bekerja.	22	49%	23	51%	45	100%
2	<b>Meneliti kendala dalam bekerja</b> Mampu meneliti kendala yang terjadi saat bekerja.	19	42%	26	58%	45	100%
3	<b>Mampu bekerja dengan baik</b> Mampu bekerja dengan baik agar mendapatkan hasil optimal.	24	53%	21	47%	45	100%
4	<b>Saling menghargai</b> Mampu menghargai antar rekan kerja.	25	56%	20	44%	45	100%
5	<b>Keamanan kerja</b> Menjaga keselamatan diri sesuai keamanan perusahaan.	35	78%	10	22%	45	100%
6	<b>Keselamatan kerja yang baik</b> Mampu menerapkan keselamatan diri dari kecelakaan kerja.	40	88%	5	11%	45	100%
7	<b>Pengakuan atas hasil kerja</b> Mampu mengakui hasil kerja yang telah dilakukan.	15	33%	30	67%	45	100%
8	<b>Mengakui kompetensi orang lain</b> Mampu mengakui kompetensi yang ada pada orang lain.	18	40%	27	60%	45	100%

Sumber : hasil observasi penulis, 2020

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa *personal factors* secara keseluruhan masih ada yang belum sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari masih terdapat beberapa indikator mengenai *personal factors* yang negatif dari karyawan, seperti masih adanya karyawan yang belum memahami pekerjaan, belum mampu meneliti kendala dalam pekerjaan dan masih kurangnya mengakui kompetensi dari rekan kerja. Maka dari hasil observasi tersebut, sebaiknya dapat dilakukan lagi peningkatan pada *personal* berupa pelatihan agar terus mengoptimalkan kompetensi dan keterampilan yang ada pada karyawan, menjadikan pengalaman kerja sebagai sarana mempermudah penyelesaian tugas dalam bekerja sehingga karyawan lebih termotivasi untuk menggali potensi diri.

Masalah yang ketiga, *leadership* (kepemimpinan) yang akan menggambarkan mengenai kepemimpinan yang ada pada PT. Tirta Sibyakindo Berastagi dengan jelas tentang bagaimana fenomena yang terjadi sebenarnya. Dan dapat dilihat pada tabel 1.4 Dibawah ini :

**Tabel 1.4. Hasil Observasi *Leadership* (kepemimpinan)**

No.	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	<b>Membina kerja sama yang baik dengan bawahan</b> Mampu bekerja sama dengan bawahan.	20	44%	25	56%	45	100%
2	<b>Kemampuan dalam memimpin bawahan</b> Mampu memimpin bawahan sesuai aturan perusahaan.	18	40%	27	60%	45	100%
3	<b>Menyelesaikan tugas dengan baik</b> Mampu menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan.	30	67%	15	33%	45	100%
4	<b>Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu</b> Mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu sesuai aturan perusahaan.	26	58%	19	42%	45	100%
5	<b>Pengambilan keputusan dengan musyawarah</b> Mampu mengambil keputusan dengan musyawarah bersama.	15	33%	30	67%	45	100%
6	<b>Menyelesaikan masalah dengan tepat dan tegas.</b> Mampu menyelesaikan masalah dengan tepat dan tegas.	25	56%	20	44%	45	100%

Sumber : hasil observasi penulis, 2020

Berdasarkan pada tabel 1.4 menjelaskan *leadership* (kepemimpinan) masih terdapat kendala sehingga pada beberapa indikator mengenai kepemimpinan yang mendapatkan respon negatif dari karyawan, seperti membina kerja sama yang baik dengan karyawan, kemampuan dalam memimpin, serta pengambilan keputusan yang masih dinilai karyawan tidak sesuai dengan kenyataan. Maka dari hasil observasi *leadership* (kepemimpinan) sebaiknya lebih ditingkatkan lagi pendekatan untuk mempelajari komunikasi yang lebih dekat dengan bawahan, dapat mengetahui kebutuhan dari karyawan sebagai penunjang untuk peningkatan kinerjanya.

Masalah yang keempat pada tabel 1.5, *team work* (kerja sama) yang akan menggambarkan mengenai kerja sama PT. Tirta Sibayakindo Beratagi dibawah ini.

**Tabel 1.5 Hasil Observasi *Team Work* (kerja sama)**

No.	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	<b>Penyelesaian pekerjaan secara bersama dan bertanggung jawab bersama.</b> Mampu menyelesaikan pekerjaan bersama dan bertanggungjawabkannya bersama.	30	67%	15	33%	45	100%
2	<b>Saling berperan dalam bekerja baik secara tenaga maupun pikiran.</b> Mampu berperan secara tenaga maupun pikiran untuk hasil yang optimal.	24	53%	21	47%	45	100%
3	<b>Mengerjakan pekerjaan dengan mengerahkan seluruh kemampuan.</b> Mampu mengerahkan seluruh kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan.	19	42%	26	58%	45	100%

*Sumber: hasil observasi penulis, 2020*

Berdasarkan pada tabel 1.5 dilihat bahwa kerja sama di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi secara keseluruhan masih ada yang belum sesuai yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kerja sama yang mendapatkan respon yang negatif dari karyawan, seperti halnya pengerahan seluruh kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan. Maka dari hasil observasi *team work* (kerja sama) sebaiknya kerja sama tim harus lebih ditingkatkan untuk pencapaian yang maksimal lagi dan semua anggota tim bertanggung jawab terhadap proses produksi yang dilakukan dan bersama-sama mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki agar mendapatkan hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mempelajari dan mengevaluasi *personal factors* (faktor individu), *leadership* (kepemimpinan), dan *team work* (kerja sama). Maka penulis menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul :

**“Pengaruh *Personal Factors* (Faktor Individu), *Leadership* (Kepemimpinan), dan *Team Work* (Kerja Sama) Terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi”**



## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan belum memahami bidang pekerjaan sehingga menimbulkan kendala dalam bekerja di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
2. Karyawan belum mengakui kompetensi sesama rekan kerja di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
3. Pimpinan belum dapat menjalin kerja sama, sehingga karyawan belum menguasai aturan kerja di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
4. Karyawan mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang optimal di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
5. Karyawan bekerja keras dan bekerja sama untuk mencapai hasil kerja yang optimal di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
6. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah agar tetap terfokus pada permasalahan pokok untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel *personal factors* (faktor individu), *leadership* (kepemimpinan), dan *team work* (kerja sama) terhadap *employee performance* kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

## D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, rumusan masalahnya yaitu :

1. Apakah *Personal Factors* (faktor individu) berpengaruh terhadap *Employee Performance* (kinerja karyawan) pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi?
2. Apakah *Leadership* (kepemimpinan) berpengaruh terhadap *Employee Performance* (kinerja karyawan) pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi?
3. Apakah *Team Work* (kerja sama) berpengaruh terhadap *Employee Performance* (kinerja karyawan) pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi?
4. Apakah *Personal Factors* (faktor individu), *Leadership* (kepemimpinan), dan *Team Work* (kerja sama) berpengaruh terhadap *Employee Performance* kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi?

## E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh *Personal Factors* (faktor individu) terhadap *Employee Performance* (kinerja karyawan) pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
2. Mengetahui pengaruh *Leadership* (kepemimpinan) terhadap *Employee Performance* (kinerja karyawan) pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
3. Mengetahui pengaruh *Team Work* (kerja sama) terhadap *Employee Performance* (kinerja karyawan) pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
4. Mengetahui pengaruh *Personal Factors* (faktor individu), *Leadership* (kepemimpinan), *Team Work* (Kerja Sama) terhadap *Employee Performance* (kinerja karyawan) pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

### a) Bagi PT Tirta Sibayakindo Berastagi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran yang positif yang akan berguna kepada pihak perusahaan agar dapat melakukan evaluasi pada karyawannya agar meningkatkan kinerjanya oleh pihak-pihak terkait di internal perusahaan.

### b) Bagi peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti pada bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai bekal untuk pengaplikasian ilmu akademis pada dunia kerja nantinya.

### c) Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi, informasi, pembelajaran dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang agar lebih memudahkan pada saat melakukan penelitian berikutnya.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Marudut Marpaung yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta” . Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh *Personal Factors* (Faktor Individu), *Leadership* (Kepemimpinan), dan *Team Work* (Kerja Sama) Terhadap *Employee Performance* Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi”. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu :

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu kepemimpinan dan *teamwork* dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu *personal factors*, *leadership*, *team work* dan 1 variabel terikat yaitu *Employee Performance* (kinerja karyawan).
2. Jumlah Observasi/sampel : Penelitian sebelumnya populasi berjumlah 30 orang dan sampel sebanyak 20 orang. Sedangkan penelitian ini populasinya berjumlah 436 karyawan tetap dan sampel sebanyak 82 karyawan.
3. Waktu Penelitian : penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada tahun 2019.
4. Lokasi Penelitian : Lokasi penelitian sebelumnya berada di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Performance* (Kinerja)

###### a. Definisi *Performance* (Kinerja)

Menurut Kasmir (2018:183) menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan proses mengerjakannya. Dan kinerja juga mempunyai hubungan yang kuat dengan strategis organisasi, rasa kepuasan konsumen dan harus memiliki kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan implementasi dari susunan rencana yang telah disusun sebelumnya. Implementasi tersebut dilakukan oleh sumber daya manusianya yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan Wibowo (2017:2-3). Dengan demikian, keterikatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan mendorong individu, dengan kata

lain memotivasi, individu untuk selalu menyelaraskan diri dengan tujuan dan kepentingan organisasi.

Sedangkan menurut Kaswan (2018:139) bahwa kinerja adalah sentral agar dapat mendapatkan keunggulan kompetitif yaitu sebagai berikut:

1. Sistem dalam manajemen kinerja merinci aspek-aspek kinerja yang mana yang relevan terhadap organisasi, melalui analisis pekerjaannya.
2. Sistem pada manajemen kinerja ialah terdiri dari aspek-aspek kinerja melalui penilaian kinerja, yang hanya terdapat satu metode saja yang dapat digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan.
3. Sistem manajemen kinerja melalui umpan balik. Sehingga para karyawan dapat menyesuaikan sasaran atau target yang telah ditentukan organisasi.

Hal yang berbeda dikemukakan oleh Bacal (2012:4) bahwa manajemen kinerja adalah serangkaian proses komunikasi yang berjalan, yang dilakukan langsung atasan dengan pekerja yang menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang akan dilakukan.

Dan para ahli lain juga turut mengemukakan bahwa manajemen kinerja semacam siklus yang berkelanjutan dalam proses memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan *coaching*, dan penghargaan dan penguatan positif Krietner dan Kinicki (2010:244).

Sedangkan Cascio (2013:693) juga berpendapat bahwa manajemen kinerja ialah suatu proses yang luas yang membutuhkan campur tangan

manajer untuk mendefinisikannya, memberikan fasilitas, dan memberikan dorongan kinerja dengan umpan balik yang tepat waktu dan terfokus pada sasaran atau target akhir.

#### **b. Manfaat Manajemen Kinerja**

Kaswan (2018:138) menyimpulkan bahwa manfaat manajemen kinerja yaitu:

- 1) Perbaikan manajemen kinerja secara terus-menerus dalam rangka keefektifan organisasi tim, serta individunya sendiri.
- 2) Pengembangan potensi dasar yang dimiliki individu secara tim.
- 3) Kebutuhan dan harapan yang diinginkan *stakeholder* terkait organisasi, pemilik, pihak pengelola atau manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok serta juga masyarakat umum.
- 4) Komunikasi dan keterlibatan bertujuan untuk menciptakan hubungan yang berkelanjutan antara manajer dan anggota dalam tim.

#### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Wibowo (2017:84) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- 1) *Personal factors*, yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensinya, motivasi bekerja, dan komitmen individu.
- 2) *Ledearship factors*, yaitu ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, serta dukungan yang diberikan pimpinan atau leader.
- 3) *Team factors*, yaitu kualitas dukungan yang terjalin antara sesama tim atau rekan sekerja.

- 4) *System factors*, yaitu adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan/organisasi.
- 5) *Contextual/situasional factors*, yaitu, dengan tingginya tekanan dan perubahan yang terjadi dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan.

Pendapat dari beberapa ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018:194) sebagai berikut :

Bahwa kinerja tidak hanya dapat dipengaruhi sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi oleh kemampuannya, yaitu :

- a) Pengetahuan,
- b) Pekerjaan,
- c) Keahlian,
- d) Bagaimana seseorang memainkan perannya.

Kemudian menyimpulkan kinerja sangat dipengaruhi faktor dibawah ini yaitu:

- a) Kemampuan atau *ability* (A)
- b) Motivasi atau *motivation* (M)
- c) Dan kesempatan atau *Opportunity* (O)

#### **d. Indikator *Performance* (Kinerja)**

Mangkunegara (2013:75) terdapat indikator-indikator kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas kerja



Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Jika kualitas pekerjaan baik, maka dapat memajukan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah serta jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga lebih efektif dan efisien sesuai dengan tujuan atau target perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan/pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya seberapa besar rasa tanggung jawabnya terhadap pencapaian perusahaan dan mempertanggung jawabkan prasarana dan sarana yang dipergunakan dalam aktifitas yang dilakukan sehari-hari.

4) Kerja sama

Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dan berkontribusi dengan karyawan yang lainnya. Secara vertikal maupun horizontal, baik didalam maupun diluar kantor untuk menjalin komunikasi yang baik yang akan juga berpengaruh dengan hasil kerjanya.

5) Inisiatif

Merupakan kesadaran sendiri untuk melakukan pekerjaan tanpa diperintah dari atasan/pimpinan yang sudah merasa tanggung jawab dan kewajiban.

## 2. *Personal Factors* (Faktor Individu)

### a. Definisi *Personal Factors* (faktor individu)

*Personal Factors* (faktor individu) menurut Sari dkk (2012:6) merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai yang meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu.

*Personal Factors* tidak dapat terpisahkan dari perilaku individu atau karyawan yang bersangkutan, seperti yang dijelaskan Wibowo (2011:86), bahwa salah satu faktor pendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku tentang bagaimana seseorang bertindak (*how you act*), dan bukan tentang siapa anda (*what you are who you are*). Perilaku merupakan sikap atau cara di mana seseorang bertindak atau yang dilakukan, karena dapat menentukan apa dan bagaimana sesuatu yang akan dilakukan di setiap situasi, yang akan menentukan kinerja anda.

Menurut Kaswan (2018:29) *personal* (individu) adalah beberapa ciri yang relatif cukup stabil yang dapat membantu menerangkan dan memprediksi perilaku individu. Pada umumnya, semua individu berbeda namun akan ada persamaan dalam beberapa hal. Memahami kepribadian sangatlah perlu, karena dapat mempengaruhi persepsi dan sikap dari individu itu sendiri.

Sedangkan menurut Thoha (2012:141-142) *personal* (Individu) ialah persepsi yang pada hakikatnya merupakan suatu proses kognitif yang dialami oleh setiap individu dalam memahami informasi yang berada dalam lingkungannya, baik itu melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Thoha (2012:34) menyatakan

bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Yang nantinya dibawa dalam memasuki lingkungan yang baru, yaitu organisasi atau lain sebagainya.

Menurut Abadylla (2011:5) menyimpulkan bahwa karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, serta latar belakang individu dan demografi individu yang bersangkutan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Individu**

Sutrisno (2014:77) faktor yang mempengaruhi individu yaitu :

- 1) umur,
- 2) kesehatan,
- 3) watak dan
- 4) harapan.

Sedangkan menurut Sari Laksmi (2016:24-26) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik individu antara lain, sebagai berikut :

##### 1) Usia

Menyatakan bahwa usia (umur) merupakan lama waktunya hidup atau ada yang dibawa sejak dilahirkan atau diadakan.

##### 2) Jenis kelamin

Manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, dibedakan atas pria dan wanita.

##### 3) Status pernikahan

Pernikahan adalah ikatan lahir dan bathin seorang pria dan seorang wanita sebagai suami dan istri dengan tujuan membentuk suatu

keluarga maupun rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

4) Jumlah tanggungan

Jumlah tanggungan yang merupakan jumlah anggota dari keluarga yang ditanggung oleh karyawan.

5) Pengalaman kerja

Menyatakan bahwa masa kerja yang lebih lama akan membuat karyawan akan merasa lebih nyaman.

**c. Indikator Karakteristik Individu**

Indikator karakteristik individu menurut teori *Path-Goal* dalam yaitu :

1) Letak Kendali (*Locus Of Control*)

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu sehubungan dengan penentuan hasil. Individu yang mempunyai letak kendali internal meyakini bahwa hasil (*reward*) yang mereka peroleh didasarkan pada usaha yang mereka lakukan sendiri. Sedangkan mereka yang cenderung letak kendali eksternal meyakini bahwa hasil yang mereka peroleh dikendalikan oleh kekuatan di luar kontrol pribadi mereka. Orang yang internal cenderung lebih menyukai gaya kepemimpinan yang *participative*, sedangkan eksternal umumnya lebih menyenangi gaya kepemimpinan *directive*.

2) Kesiediaan untuk Menerima Pengaruh (*Authoritarianism*)

Kesiediaan orang untuk menerima pengaruh dari orang lain. Bawahan yang tingkat *authoritarianism* yang tinggi cenderung merespon gaya kepemimpinan yang *directive*, sedangkan bawahan yang tingkat

*authoritarianism* rendah cenderung memilih gaya kepemimpinan partisipatif.

### 3) Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan dan pengalaman bawahan akan mempengaruhi apakah mereka dapat bekerja lebih berhasil dengan pemimpin yang berorientasi prestasi (*achievement-oriented*) yang telah menentukan tantangan sasaran yang harus dicapai dan mengharapkan prestasi yang tinggi, atau pemimpin yang *supportive* yang lebih suka memberi dorongan dan mengarahkan mereka. Bawahan yang mempunyai kemampuan yang tinggi cenderung memilih gaya kepemimpinan *achievement-oriented*, sedangkan bawahan yang mempunyai kemampuan rendah cenderung memilih pemimpin yang *supportive*.

Menurut Thoha (2012:35) menyatakan bahwa indikator *Personal Factors* (Karakteristik Individu) meliputi

#### a) Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan.

#### b) Kebutuhan

Kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap suatu benda maupun jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik itu secara jasmani ataupun rohaninya.

#### c) Kepercayaan

Kepercayaan adalah berarti seseorang meyakini akan adanya kebenaran.

d) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting pada proses pengembangan keahlian seseorang.

## **2. Leadership (Kepemimpinan)**

### **a. Definisi Leadership (kepemimpinan)**

Kartono (2011:57) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan Luthan (2011:414) mendefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk menemukan makna dari peristiwa negatif dan belajar dari keadaan yang paling sulit.

*Leadership* merupakan sesuatu tentang mempengaruhi orang lain dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan dari pimpinan sampai dengan bawahan dalam suatu organisasi untuk memperbaiki kinerjanya. Yang sama halnya dengan pendapat Wibowo (2011:105), bahwa untuk suatu organisasi dalam pencapaian organisasinya ditentukan juga oleh manajer.

Menurut Thoha (2012:259) Kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang lain agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2012:53) menyatakan bahwa kemampuan seseorang dalam memimpin akan mempengaruhi orang lain dengan cara menimbulkan hal positif dalam diri individu yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sudarmanto (2014:133) menyimpulkan bahwa kepemimpinan ialah dimana proses memberi inspirasi kepada karyawan agar dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan keinginan.

Sedangkan Sutikno (2014:16) kepemimpinan ialah berarti dalam organisasi untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, supaya mau melaksanakan sesuai dengan perintah dari pemimpinnya.

Menurut Maheriono (2014:382) merupakan suatu proses yang dilakukan seseorang atau kelompok yang ingin mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas serta sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang diinginkan agar mencapai visi misi organisasi.

Wirawan (2014:7) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses yang dilakukan pemimpin untuk menciptakan visi dan melakukan interaksi agar mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk mewujudkan visi.

Sedangkan menurut Nawawi (2012:11) kepemimpinan dilihat dari konteks struktural diartikan sebagai proses dimana dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, serta mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tanpa anggota kelompoknya ikut merumuskannya.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dalam situasi atau periode tertentu. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan

setiap orang dalam memimpin orang bisa berbeda-beda tergantung karakteristik pemimpin. Cara mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif adalah berbeda-beda dari satu pemimpin dengan yang lainnya

**b. Faktor yang Mempengaruhi *Leadership* (kepemimpinan)**

Faktor kepemimpinan ditentukan oleh harapan dan perilaku atasan, persyaratan tugas, kultur dan kebijakan organisasi menurut Sopiah (2018:118-120) yaitu :

1) Harapan dan Perilaku Atasan

Gaya kepemimpinan yang disetujui atasan seorang manajer sangat penting dalam penentuan orientasi yang akan dipilih seorang manajer. Sebagai contoh, seorang atasan yang nyata-nyata lebih menyukai gaya yang berorientasi pada tugas dapat menyebabkan manajer memilih gaya kepemimpinan tersebut.

2) Harapan dan Perilaku Bawahan

Harapan bawahan adalah faktor lain yang menentukan apakah suatu gaya tertentu akan cocok. Bawahan yang di masa lampau pernah mempunyai seorang manajer yang berorientasi pada karyawan mengharapkan manajer baru yang mempunyai gaya yang sama dan mungkin akan memberikan reaksi negatif terhadap kepemimpinan otoriter.

3) Kultur dan Kebijakan Organisasi

Kultur sebuah organisasi membentk perilaku pemimpin dan harapan bawahan. Kebijaksanaan organisasi yang sudah ditentukan juga memengaruhi gaya kepemimpinan seorang manajer.



#### 4) Harapan dan Perilaku Rekan

Rekan kerja manajer ialah kelompok referensi yang penting. Manajer membina persahabatan dengan rekan-rekannya di dalam organisasi dan pendapat dari rekan-rekan ini memiliki arti bagi manajer yang bersangkutan.

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Setiawan dan Muhith (2013:31) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi secara positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Kepribadian (*personality*)

Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, yang mencakup nilai-nilai, latar belakang serta pengalaman yang dapat mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan;

##### 2) Harapan perilaku atasan;

##### 3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan yang akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan;

##### 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga pasti akan mempengaruhi gaya kepemimpinan;

##### 5) Iklim dan kebijakan dalam organisasi akan mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan;

##### 6) Harapan perilaku rekan.

#### c. Tipe *Leadership* (kepemimpinan)

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli

mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan yaitu :

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
- 2) Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Sutikno (2014:15) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya yaitu sebagai berikut:

1) Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

## 2) Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

## 3) Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

## 4) Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga

sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

#### 5) Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

#### 6) Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samarsamar.

#### 7) Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat . Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

**d. Dimensi dan Indikator-indikator *Leadership* (Kepemimpinan)**

Rivai (2012:53) mengemukakan pendapatnya bahwasanya pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu bersikap secara dewasa untuk melakukan kedewasaan terhadap instansi maupun organisasinya, kepemimpinan terbagi atas lima dimensi dan sembilan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk dapat membina kerjasama dan hubungan yang baik
  - a. Membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
  - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
2. Kemampuan yang efektivitas
  - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
  - b. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

- c. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang partisipatif
    - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
    - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
    - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
  4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas maupun waktu
    - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu untuk keperluan pribadi
    - b. Mampu dalam penyelesaian tugas sesuai target
  5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
    - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
    - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

Sopiah (2018:123-125) menyatakan dimensi fungsional kepemimpinan terdiri atas.

#### 1) Fungsi tugas

Berhubungan dengan sesuatu yang dilaksanakan untuk dapat memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara lebih rasional lagi.

Adapun fungsi tugas pemimpin sebagai berikut :

- a) Menciptakan kegiatan

Yang berkaitan dengan suatu yang harus dilaksanakan untuk dapat memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional.

b) Mencari informasi

Tugas pemimpin yang sangat penting yang harus dimiliki organisasi, untuk mencari informasi secara cepat, tepat dan akurat.

c) Memberi informasi

Agar mendistribusikan informasi yang telah diperoleh kemudian menyebarluaskan kepada karyawan atau bawahannya sehingga karyawan mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

d) Memberi pendapat

Tugas pemimpin selanjutnya ialah sebagai orang yang memberikan pendapat serta nasihat kepada para karyawan, baik jika diminta atau memang dirasa diperlukan.

e) Menjelaskan

Tugas pemimpin yang lain ialah menjelaskan apa saja yang dirasa belum dipahami oleh karyawan.

f) Mengoordinasikan

Tugas ini penting sebab tanpa koordinasi yang baik maka organisasi tidak bisa berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya.

g) Meringkaskan

Meringkaskan/menyimpulkan tentang semua yang telah disepakati sehingga karyawan/bawahan bisa memahami tentang

suatu hal, misalnya tentang kebijakan-kebijakan yang ada dalam organisasi.

h) Menguji kelayakan

Sebelum organisasi melakukan perencanaan untuk melakukan berbagai program, terlebih dahulu pemimpin harus lebih dulu menguji layak atau tidak layaknya program tersebut untuk dilaksanakan. Jika layak maka akan dilanjutkan, jika tidak maka program tersebut dihentikan/tidak dilaksanakan.

i) Mengevaluasi

Tugas pemimpin ialah mengevaluasi atau mengendalikan orang atau kegiatan dengan harapan semua kegiatan/orang dalam organisasi bergerak untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan dalam tahap perencanaan.

j) Mendiagnosis

Sebelum masalah dan persoalan muncul, pemimpin harus terlebih dahulu harus mampu mendiagnosis gejala-gejala yang terjadi sehingga tindakan preventif selanjutnya dapat dilakukan mengingat preventif jauh lebih efisien daripada tindakan kuratif.

2) Fungsi pemeliharaan

Fungsi ini berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi.

a) Mendorong semangat



Memberikan motivasi karyawan agar selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja.

b) Menetapkan standar

Standar kinerja harus ditetapkan dari awal dan hal ini adalah tugas yang penting untuk pemimpin. Tanpa standar, karyawan tidak akan tahu apakah hasil kerjanya sudah baik atau tidak.

c) Mengikuti

Pemimpin tidak boleh lepas tangan setelah tugas didistribusikan, pemimpin harus tetap mengikuti atau memantau para karyawannya.

d) Mengekspresikan perasaan

Dengan menunjukkan perasaan saat senang maupun kurang senang tentang segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan agar karyawan mengerti dan dapat menangkap apa keinginan dan maksud dari pimpinan.

e) Mengambil konsensus

Mengambil atau menetapkan konsensus walaupun prosesnya dapat melibatkan banyak orang.

f) Menciptakan keharmonisan

Keharmonisan hubungan antara individu dalam organisasi, antara atasan dan bawahan, individu dengan rekan kerja, dan keharmonisan antara tugas-kewajiban dengan hak-hak yang diperoleh karyawan, keseimbangan antara kebutuhan fisik dengan psikis.

g) Mengurangi ketegangan

Ketegangan yang terlalu berlebih akan dapat berdampak negatif terhadap kinerja, baik kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

### **3. *Team Work* (Kerja Sama)**

#### **a. Definisi *Team Work* (kerja sama)**

Kerja sama dalam tim merupakan orang yang sama-sama bekerja untuk memecahkan masalah dalam mencapai tujuan kelompoknya Leonard (2013:371).

kerja sama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang kerja pada pekerjaan jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja secara individu yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerja sama dan saling bergantung agar mencapai tujuan bersama, yang anggotanya bekerja dalam perannya yang berbeda-beda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat diduplikasikan), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim tersebut. West (2012:28)

*Team Work* menurut Leonard (2013:371) bahwa kerja sama merupakan orang yang bekerja sama dalam memecahkan masalah yang ada untuk mencapai tujuan kelompoknya.

Sedangkan menurut De Campos (2012:16) menyimpulkan bahwa kerjasama tim adalah merupakan sebagai kemampuan untuk bekerja sama

menuju visi yang sama dan kemampuan untuk mengarahkan prestasi individu dalam mencapai tujuan organisasi.

*Team work* menurut Wibowo (2011:107) menyatakan bahwa seseorang yang mengerjakan pekerjaannya secara individu berbeda dengan pekerjaannya dengan kelompoknya, sebab jika dikerjakan dengan atau bersama orang lain maka kinerjanya akan lebih baik pula tetapi harus berhati-hati agar tidak menurun apabila salah dalam penanganannya.

Menurut Tjiptono dkk (2018:165) tim adalah sekelompok orang yang memiliki tujuan yang sama.

Sopiah (2018:31) menyatakan suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individual tersebut.

Sementara Kaswan (2017:453-454) menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang bersama pula, kerja tim menggambarkan seperangkat nilai yang dapat mendorong dan menyimak serta merespons secara konstruktif pandangan-pandangan yang dikemukakan oleh orang lain, memberi orang lain manfaatnya, memberikan dukungan, dan mengakui kepentingan dan prestasi orang lain maka dari itu kerja sama tim atau *teamwork* tidak berbeda dengan *collaboration* atau kolaborasi. Dari definisi diatas dapat di dapat simpulan hasil tim lebih baik dari individu semata.

Kerja sama menurut Sarwono (2011:139) kerja sama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seorang yang melaksanakan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur.

Suhendy dan Anggara (2010:109) menyimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi.

Menurut Nurul Anisa (2016:16) bahwa team work merupakan kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih baik dari jumlah masukan individualnya.

Samani (2012:118) menyimpulkan bahwa kerjasama yaitu sifat suka kerjasama atau gotong-royong ialah suatu tindakan ataupun sikap ingin bekerjasama dengan orang lain agar mencapai tujuan bersama yang akan menghasilkan keuntungan bersama.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kerja dalam tim akan membuat hasil kinerja lebih optimal lagi dibandingkan dengan hasil kinerja individu. Yang akan membuat perusahaan lebih cepat dalam mencapai tujuannya.

#### **b. Tipe *Team Work* (Kerja Sama)**

Menurut Sopiah (2018:32-34) tim dapat diklasifikasikan berdasarkan ssasarannya yaitu:

##### 1) Tim Pemecahan Masalah

Dalam tim pemecahan masalah ini setiap anggota membagikan gagasan atau menawarkan saran mengenai bagaimana proses dan metode kerja

dapat diperbaiki. Tetapi jarang di antara tim-tim itu yang diberi wewenang untuk melaksanakan secara sepihak setiap tindakan yang mereka sarankan.

## 2) Tim Kerja Pengelolaan Diri

Tim kerja pengelolaan diri (swakelola) umumnya tersusun atas 10 sampai 15 orang yang memikul tanggung jawab dari mantan penyelia mereka. Tim kerja yang sepenuhnya mengelola sendiri, bahkan memilih anggota-anggotanya sendiri, menyuruh anggotanya untuk saling menilai kinerja. Akibatnya, jabatan penyelia berkurang pentingnya dan bahkan dapat disingkirkan.

## 3) Tim Fungsional Silang

Tim ini tersusun dari karyawan-karyawan dengan tingkat hierarkis yang sama, tetapi berasal dari bidang kerja yang bserbeda, yang berkumpul bersama-sama untuk menyelesaikan suatu tugas.

### c. Indikator *Team Work* (kerja sama)

Menurut West (2012:28) beberapa indikator *team work* antara lain sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan suatu pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta hasil yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran yang akan menciptakan kerja sama yang baik.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara

maksimal, yang akan berdampak pada kerja sama yang semakin kuat serta berkualitas.

Nurul Annisa (2016:15) indikator-indikator *team work* (Kerja Sama) antara lain sebagai berikut:

- 1) Kelompok harusnya mempunyai tugas-tugas yang dapat menarik secara intrinsik agar berhasil
- 2) Individu harusnya merasa bahwasanya diri penting dan berperan bagi kelompoknya.
- 3) Berkontribusi individual seharusnya sangat dibutuhkan, unik, serta teruji.

Untuk mengukur kerja sama dalam tim berdasarkan pendapat dari Sopiah (2018:43) adalah sebagai berikut :

- 1) Memiliki komitmen dan tujuan bersama.
- 2) Tujuan yang lebih spesifik.
- 3) Evaluasi dan sistem ganjaran yang tegas dan jelas.
- 4) Menghindari kemalasan social dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan dan struktur.
- 6) Mengembangkan kepercayaan tim-balik yang tinggi.

## B. Penelitian terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Fransisca Fitri kurnia sari dan Tri bodroastuti	Pengaruh Faktor <i>Personal</i> , Faktor Organisasi dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen <i>Organisasio nal</i> (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia)	X1=Faktor <i>Personal</i> X2=Faktor <i>Organisasi onal</i> X3=Faktor <i>Non Organisasi</i>	Y=Komitmen Organisasi	Analisi Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif faktor <i>personal</i> , faktor <i>Organisasional</i> dan faktor <i>non organisasi</i> baik parsial dan simultan. Itu berarti jika faktor pribadi, faktor organisasi dan faktor non organisasi meningkat, maka komitmen organisasi akan meningkat.
2	Marudut Marpaung	Pengaruh Kepemimpinan dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta	X1=Kepemimpinan X2= <i>Team Work</i>	Y=Kinerja Karyawan	Penelitian kuantitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Terdapat pengaruh kepemimpinan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. 2 jumlah populasi 30 orang dan 20 sampling terdapat pengaruh kerja kelompok ( <i>team work</i> ) yang signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi. 3 terdapat pengaruh kepemimpinan dan <i>team work</i> secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

						koperasi Sekjen kemdikbud Senayan Jakarta.
3	Muhammad Hatta, Said Musnadi, Mahdani.	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh	X1=Gaya Kepemimpinan X2=Kerjasama Tim X3=Kompensasi	Y1=Kepuasan Kerja Y2=Kinerja Karyawan	SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh Terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. Kemudian hasil yang lain menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh, sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. Hasil lainnya menunjukkan Gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan kompensasi Tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh Melalui kepuasan kerja.
4	Bryan Johannes Tampi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja	X1=Gaya Kepemimpinan X2=Motivasi	Y=Kinerja Karyawan	Metode deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian secara simultan dengan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat



		Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)				diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.
--	--	--	--	--	--	---

5	Mohammad Ainur Rahman dan Arik Prasetya	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang)	X1=Kepemimpinan X2=Komunikasi Organisasi	Y=Kinerja Karyawan	Metode analisis regresi berganda	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang 2) Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jatim Times Network Malang 3) Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Jatim Times Network Malang
6	Luh De Puryatini Putri Dan Ni Ketut Sariyahti	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon	X1=Gaya Kepemimpinan Transformasional X2=Kerjasama Tim X3=Komunikasi	Y=Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

						karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Okky Camilla Bianca	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta	X1=Gaya Kepemimpinan X2=Motivasi Kerja	Y=Kinerja Karyawan	Korelasi dengan rancangan regresi berganda	.hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta. (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta. (3) Gaya kepemimpinan dan motivasi Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Hidup Sentosa di Yogyakarta.
8	Nia Kusuma Wardhani	<i>Influence of competence, transformational leadership, Social capital and performance on employee Careers</i>	X1= <i>Competence</i> X2= <i>Transformational Leadership</i> X3= <i>Social Capital</i>	Y= <i>Employee Career</i>	<i>Path Analysis Method</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh kompetensi terhadap karier karyawan, ada Pengaruh kinerja karier karyawan, ada pengaruh modal sosial terhadap Karier karyawan. Hasil analisis jalur menghasilkan persamaan

						<p>struktural <math>Y = 0,258X1 + 0,213X2 + 0,229X3 + 0,416X4 + 0,36</math>.          Dengan demikian dapat Dijelaskan bahwa pengaruh paling langsung terhadap Karir Pegawai adalah variabel Kinerja 41,6%, sedangkan Variabel Kompetensi 25,8% dan variabel Modal Sosial 22,9%.</p>
9	Diana Sulianti K. Tobing dan Muh. Syaiful	<i>The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Work Motivation And Employee Performance At The State Property Service Office And Auction East Java Province</i>	<p>X1= Transformational Leadership          X2= Organizational Culture          X3= Work Motivation</p>	Y= Employee Performance	Structural Equation Modelling (SEM)	<p>Hasil penelitian menunjukkan Bahwa Kepemimpinan Transformasional belum Memiliki Motivasi Kerja. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Pengaruh Signifikan Terhadap motivasi kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
10	Syamsu Qamar BADU	<i>Effect of Leadership Village Head on Empowerment of Village Potential based on Environment Al</i>	<p>X1= Leadership          X2= Empowerment</p>	Y= Environment Al	Quantitatif Research.	<p>1) gaya kepemimpinan desa kepala desa berdasarkan lingkungan di Desa Alo, Kabupaten Bone Raya, Kabupaten Gorontalo</p>

		<i>Managemen t</i>				Provinsi Gorontalo, keduanya kategori, dengan nilai 0,306. 2) pengelolaan potensi desa berbasis lingkungan di Desa Alo, Kabupaten Bone Raya, Kabupaten Gorontalo, Gorontalo Provinsi, Kategori tinggi, dengan nilai 0,327.
--	--	------------------------	--	--	--	--

### C. Kerangka Konseptual

Setelah berbagai teori sudah terbentuk maka langkah selanjutnya yaitu dengan mengembangkan kerangka teoritis atau kerangka konseptual. Kerangka konseptual merupakan abstraksi dari realita agar dapat dikomunikasikan dan untuk membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antar variabel (baik itu variabel yang diteliti ataupun yang tidak diteliti, Rusiadi dkk (2015:65).

Sedangkan menurut pendapat Sugiyono (2012:89) kerangka berfikir dalam suatu penelitian tersebut berkenaan dua variabel ataupun lebih. Tapi, apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri (penelitian deskriptif), maka hal yang harus dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, dan juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

#### 1. Pengaruh *Personal Factors* (faktor individu) Terhadap *Empolyee Performance* Kinerja.

*Personal Factors* tidak dapat terpisahkan dari perilaku individu atau karyawan yang bersangkutan, seperti yang dijelaskan Wibowo (2011:86), bahwa salah satu

faktor pendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku tentang bagaimana seseorang bertindak (*how you act*), dan bukan tentang siapa anda (*what you are who you are*). Perilaku merupakan sikap atau cara di mana seseorang bertindak atau yang dilakukan, karena dapat menentukan apa dan bagaimana sesuatu yang akan dilakukan di setiap situasi, yang akan menentukan kinerja anda.

## 2. Pengaruh *Leadership* (Kepemimpinan) Terhadap *Empolyee Performance*

Kinerja.

*Leadership* merupakan sesuatu tentang mempengaruhi orang lain dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan dari pimpinan sampai dengan bawahan dalam suatu organisasi untuk memperbaiki kinerjanya. Yang sama halnya dengan pendapat Wibowo (2011:105), bahwa untuk suatu organisasi dalam pencapaian organisasinya ditentukan juga oleh manajer. Karena, jika seorang manajer melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya maka tujuan organisasi akan tercapai, tetapi jika sebaliknya manajer tidak melakukan tugasnya atau kurang mampu menyelesaikan tugasnya maka otomatis organisasinya juga akan gagal.

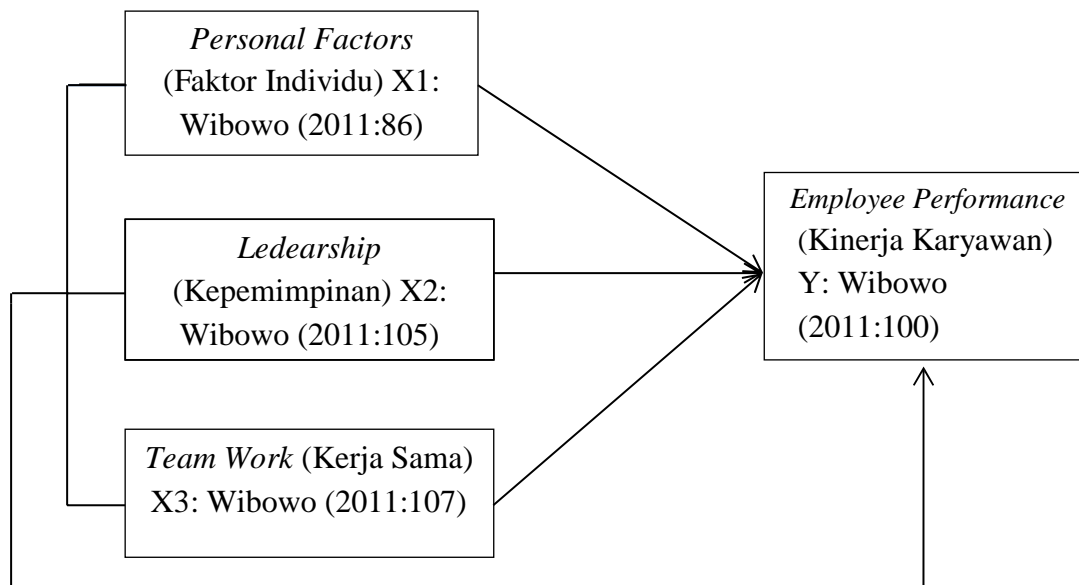
## 3. Pengaruh *Team Work* (Kerja Sama) Terhadap *Empolyee Performance* (Kinerja)

.

*Team work* menurut Wibowo (2011:107) menyatakan bahwa seseorang yang mengerjakan pekerjaannya secara individu berbeda dengan pekerjaannya dengan kelompoknya, sebab jika dikerjakan dengan atau bersama orang lain maka kinerjanya akan lebih baik pula tetapi harus berhati-hati agar tidak menurun apabila salah dalam penanganannya.

4. Pengaruh *Personal Factors* (faktor individu), *Leadership* (Kepemimpinan), *Team Work* (Kerja Sama) Terhadap *Empolyee Performance* (Kinerja Karyawan) Menurut Wibowo (2011:100) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan yaitu : *personal factors, leadership factors, team factors, contextual/situasional factors*.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : penulis, 2020

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93) mengatakan hipotesis adalah jawaban sementara yang merupakan rumusan masalah dalam penelitian, oleh sebab itu karena rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan masih berbentuk kalimat baru yang didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Dalam penelitian ini terdapat beberapa hipotesis antara lain :

1. *Personal Factors* (Faktor Individu) tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
2. *Leadership* (Kepemimpinan) berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
3. *Team Work* (Kerja Sama) berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
4. *Personal Factors, Leadership, Team Work* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berarti sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik dalam pengambilan sampel nya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang merupakan pendapat Sugiyono (2012:13).

Filsafat positivisme yaitu memandang realitas, gejala serta fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan mempunyai hubungan gejala yang bersifat sebab akibat. Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, di mana untuk dapat menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Selanjutnya, hipotesis diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat simpulan hipotesis yang dirumuskan terbukti maupun sebaliknya yaitu tidak terbukti Sugiyono (2012:13)

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Pada penelitian ini berlokasi di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi yang beralamat di Jalan Raya Medan-Berastagi, Km 55, Kabupaten Karo, Provinsi Sumatera Utara.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada waktu sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Des'19	Jan'20	Feb'20	Mar'20	Apr'20	Mei'20	Jun'20	Jul'20
1	Riset awal/Pengajuan judul	■	■	■					
2	Penyusunan proposal		■	■	■				
3	Perbaikan/acc proposal			■	■	■			
4	Seminar proposal					■			
5	Pengolahan data					■	■	■	
6	Penyusunan skripsi						■	■	■
7	Bimbingan Skripsi							■	■
8	Sidang								■

sumber : Penulis 2020

## C. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel merupakan proses penentuan ukuran suatu variabel, maka tidak semua variabel penelitian harus disusun definisi operasionalnya menurut Rusiadi dkk (2015:89).

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Operasional	Deskripsi	Skala
<i>Performance</i> (Kinerja)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang	Terdapat indikator-indikator kinerja karyawan yaitu : 1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Tanggung jawab 4) Kerja sama 5) Inisiatif Mangkunegara (2013:75)	1) Kualitas kerja Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas yang baik dapat	Likert

	<p>diberikan kepadanya. Mangkunegara(2011:67)</p>		<p>menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.</p> <p>2) Kuantitas kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.</p> <p>3) Tanggung jawab Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, bertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.</p> <p>4) Kerjasama Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.</p> <p>5) Inisiatif Inisiatif dari diri dalam diri</p>	
--	---	--	---	--

			<p>anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai. Mangkunegara (2013:75)</p>	
<p><i>Personal Factors</i> (Faktor Individu)</p>	<p><i>Personal</i> (Individu) ialah persepsi yang pada hakikatnya merupakan suatu proses kognitif yang dialami oleh setiap individu dalam memahami informasi yang berada dalam lingkungannya, baik itu melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Thoha (2012:141-142)</p>	<p>1) Kemampuan 2) Kebutuhan 3) Kepercayaan 4) Pengalaman kerja Thoha (2012:35)</p>	<p>1) Kemampuan Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. 2) Kebutuhan Suatu keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun kepuasan rohani. 3) Kepercayaan Yaitu mengakui atau meyakini akan suatu kebenaran. 4) Pengalaman kerja Pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan</p>	Likert

			<p>makin lama tenaga kerja itu bekerja, makin banyak pula pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Thoha (2012:35)</p>	
<p><i>Leadership</i> (Kepemimpinan)</p>	<p><i>Leadership</i> (kepemimpinan) bahwa kemampuan seseorang dalam memimpin akan mempengaruhi orang lain dengan cara menimbulkan hal positif dalam diri individu yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Rivai (2012:53)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Membina kerja sama dan hubungan yang baik dengan bawahan.</li> <li>2) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.</li> <li>3) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan.</li> <li>4) Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.</li> <li>5) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat.</li> <li>6) Pengambilan keputusan secara musyawarah.</li> <li>7) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat.</li> <li>8) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.</li> <li>9) Bersedia membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas.</li> <li>10) Mampu menyelesaikan tugas sesuai target</li> <li>11) Tanggung jawab pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara sendiri.</li> <li>12) Memberikan bimbingan dalam</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Membina kerja sama dan hubungan yang baik dengan bawahan. <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.</li> <li>b) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya .</li> </ol> </li> <li>2) Kemampuan yang efektivitas <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan .</li> <li>b) Menyelesaikan tugas tepat waktu</li> <li>c) Hadir tepat waktu tidak terlambat</li> </ol> </li> <li>3) Kemimpinan yang partisipatif <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Pengambilan keputusan secara musyawarah</li> <li>b) Dapat</li> </ol> </li> </ol>	Likert

		<p>pengambilan keputusan. Rivai (2013:53)</p>	<p>menyelesaikan masalah secara tepat</p> <p>c) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.</p> <p>4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu</p> <p>a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi</p> <p>b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target</p> <p>5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang</p> <p>a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangan secara</p>	
--	--	---	--	--

			kelompok. b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan. Rivai (2012:53)	
<i>Team work</i> (Kerja Sama)	<p>kerja sama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang kerja pada pekerjaan jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja secara individu yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerja sama dan saling bergantung agar mencapai tujuan bersama, yang anggotanya bekerja dalam perannya yang berbeda-beda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat diduplikasikan), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim tersebut. West (2012:28)</p>	<p>1) Tanggung jawab 2) Saling berkontribusi 3) Pengerahan secara maksimal West (2012:28)</p>	<p>1) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan suatu pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta hasil yang baik. 2) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran yang akan menciptakan kerja sama yang baik. 3) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, yang akan berdampak pada kerja sama yang semakin kuat serta berkualitas. West (2012:28)</p>	Likert

## **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012:115) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam yang lain. Dan populasi juga termasuk jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi yang berjumlah 436 karyawan tetap, yang terdiri dari karyawan *Shift* 303 karyawan dan *non shift* 133 karyawan.

### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan menurut Sugiyono (2012:116) sedangkan, Rusiadi dkk., (2016:31) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*. Yang merupakan teknik pengambilan teknik yang cara pengambilannya secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan dalam pemilihan anggota populasi Sugiyono (2012:130). Pengambilan sample dalam penelitian ini untuk



menghitung besarnya sampel dari populasi dihitung berdasarkan rumus

slovin, sebagai berikut:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$e^2$  = tingkat signifikansi (10% atau 0,10)

maka pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu:

$$n = 436 / 1 + 436 (0,10)^2$$

$$n = 436 / 5,36$$

$$= 81,34$$

apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 436 populasi menjadi

82 sampel karyawan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer merupakan sumber yang langsung diberikan datanya kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Setelah itu teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi (pengamatan), *interview* (wawancara), *kuesioner* (angket), dokumentasi dan gabungan dari keempatnya Sugiyono (2012:402).

### 1. Observasi (pengamatan)

Sugiyono (2012:403) mengatakan bahwa, observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Pendapat lain menyatakan “*through observation, the researcher learn about behavior and the meaning attached to those behavior*”. Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.

## 2. *Interview* (Wawancara)

Sugiyono (2012:410) mendefenisikan *interview* yaitu : “*a meeting of two persons to exchange information and idea through uestion an responses, resulting ini communication and joint construction of meaning about a particular topic*”. Wawancara merupakan pertemuan dua (2) orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

## 3. *Kuesioner* (Angket)

Pendapat lain oleh Sugiyono (2012:199) *kuesioner* adalah teknik-teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

## **E. Model Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan Skala Likert. Hasil pengukuran yang menggunakan Skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5. Dengan skor 1 yaitu sangat tidak setuju, skor 2 yaitu tidak setuju, skor 3 yaitu setuju, skor 4 yaitu sedang dan skor 5 yaitu sangat setuju Sugiyono (2012:132-133).

## 1. Uji Kualitas Data

Terlebih dahulu data tersebut di uji sebelum data dianalisis dan dievaluasi dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas menurut Rusiadi dkk (2015:106-107).

### a. Uji Validitas

pada setiap instrumen baik secara test ataupun secara non test terdapat butir-butir atau item pertanyaan dan juga pernyataan. Validitas suatu instrumen yang berhubungan dengan tingkat akurasi dari suatu alat ukur mengukur apa yang akan diukur. Validitas instrumen dikelompokkan menjadi dua kelompok antara lain sebagai berikut:

1) Validitas teoritik, yang didasarkan pada pertimbangan para ahli terdiri dari:

- a) Validitas isi/validitas kurikuler (*constent validity*), ialah ketepatan suatu instrumen yang ditinjau dari segi materi yang diujikan (digunakan untuk tes) atau ditinjau dari segi dimensi dan indikator yang akan ditanyakan (digunakan untuk angket)
- b) Validitas muka/validitas bentuk soal (pertanyaan/pernyataan) (*face validity*), ialah keabsahan susunan kalimat atau kata-kata dalam soal/pernyataan/pertanyaan sehingga jelas pengertiannya atau tidak menimbulkan tafsiran lain.

2) Validitas kriterium, yang ditinjau berdasarkan hubungannya dengan kategori tertentu. Tinggi dan rendahnya koefisien validitas tes atau angket ditentukan berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi. Yang terdiri atas.

- a) Validitas banding (validitas bersama atau validitas yang ada sekarang), yaitu validitas tes yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien korelasi antara nilai-nilai hasil tes yang akan diuji validitasnya dengan nilai-nilai hasil standar yang telah mencerminkan kemampuan seseorang.
- b) Validitas ramal, yaitu validitas yang berkenaan dengan kemampuan suatu tes untuk dapat meramalkan keadaan yang akan datang berdasarkan kondisi yang ada sekarang. Suatu tes seleksi masuk pegawai baru haruslah memiliki tingkat validitas ramal yang tinggi.

#### b. Uji Reliabilitas

realibilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap dan konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas merupakan tingkat ketetapan suatu instrumen mengukur apa yang harus diukur.ada tiga cara pelaksanaan untuk menguji realibilitas suatu tes, yaitu:

- 1) Tes tunggal (*single test*)
- 2) Tes ulang (*test retest*)
- 3) Tes ekuivalen (*alternate test*).

#### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji data ini dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajikan. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal Rusiadi (2015:149). Sebagai dasar bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas menurut Rusiadi (2016:154)

#### c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka

dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji = 5%. Apabila D-W  $\alpha$  Durbin-Watson (D-W), dengan tingkat kepercayaan terletak antara -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi menurut Rusiadi (2015:162).

#### d. Uji Heteroskedestisitas

Heteroskedestisitas digunakan untuk melihat apakah ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedestisitas dapat digunakan atau dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai predeksi) dengan SPESID (nilai residualnya) menurut Rusiadi (2016:157).

### 3. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat analisis pengaruh *Personal Factors*, *Leadership*, dan *Team Work* terhadap kinerja karyawan, persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

$Y = Performance$  (Kinerja) (*Dependent Variabel*)

$\alpha =$  Konstanta

$\beta_1 =$  Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_2 =$  Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_3 =$  Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1 = Personal Factors$  (Faktor Individu)

$X_2 = Leadership$  (Kepemimpinan)

$X_3 = Team Work$  (Kerja Sama)

$\epsilon =$  Error Term

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya.

Pengajuan akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini

##### a. Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :  $H_0$  : variabel-variabel bebas yaitu (*personal factors, leadership* dan *team work*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan  $H_a$  : variabel-variabel bebas yaitu (*personal factors, leadership* dan *team work*) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama terhadap variabel terikatnya yaitu (*Employee Performance*) kinerja karyawan.

Dasar dari pengambilan untuk keputusannya yang disimpulkan oleh Ghozali (2011:84) yaitu dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, sebagai berikut:

- 1) Apabila probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### b. Uji f

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (*personal factors*, *leadership* dan *team work*) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :  $H_0$  : variabel-variabel bebas yaitu *personal factors* (faktor individu), *leadership* (kepemimpinan), dan *team work* (kerja sama) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.  $H_a$  : variabel-variabel bebas yaitu *personal factors* (faktor individu), *leadership* (kepemimpinan), dan *team work* (kerja sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu *Employee Performance* (kinerja karyawan).

Dasar untuk pengambilan keputusan yang disimpulkan Ghozali (2011:84) merupakan dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, antara lain sebagai berikut :

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.



2) Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas *personal factors* (faktor individu), *leadership* (kepemimpinan), dan *team work* (kerja sama) dalam menjalankan variasi sedangkan variabel terikat adalah *Employee Performance* (kinerja karyawan) amat terbatas dan begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Pada bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang diperoleh melalui kuisioner yang telah disebarakan kepada responden yng merupakan karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi. Seluruh kuisioner yang disebarakan berjumlah 82 untuk 82 orang karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS versi 25. Dan seluruh hasil dari perhitungan SPSS akan dilampirkan dalam lampiran.

#### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **a. Sejarah Singkat Perusahaan**

Aqua Group didirikan oleh Tirto Utomo (1930-1994), warga asli Wonosobo yang setelah keluar bekerja dari Pertamina, dan bekerja di Petronas, mendirikan usaha air minum dalam kemasan (AMDK). Tirto berjasa besar atas perkembangan bisnis atau usaha AMDK di Indonesia, karena sebagai seorang pionir maka Almarhum berhasil menanamkan nilai-nilai dan cara pandang bisnis AMDK di Indonesia.

Aqua adalah sebuah merek air minum dalam kemasan (AMDK) yang diproduksi oleh PT Aqua Golden Mississippi Tbk di Indonesia sejak tahun 1973. Selain di Indonesia, Aqua juga dijual di Malaysia, Singapura, dan Brunei. Aqua adalah merek AMDK dengan penjualan terbesar di Indonesia dan merupakan salah satu merek AMDK yang paling terkenal di Indonesia, sehingga telah

menjadi seperti merek generik untuk AMDK. Saat ini, terdapat 14 pabrik yang memproduksi Aqua dengan kepemilikan berbeda-beda (3 pabrik dimiliki oleh PT Tirta Investama, 10 pabrik dimiliki oleh PT Aqua Golden Mississippi, dan pabrik di Berastagi, Sumatera Utara dimiliki oleh PT Tirta Sibyakindo).

Sejak tahun 1998, Aqua sudah dimiliki oleh perusahaan multinasional dalam bidang makanan dan minuman asal Perancis, Grup Danone, hasil dari penggabungan PT Aqua Golden Mississippi dengan Danone.

a) Awal Pendirian.

PT Aqua Golden Mississippi, selaku perusahaan pertama dari Aqua Group, didirikan pada tahun 1973 di Indonesia. Ide mendirikan perusahaan AMDK timbul ketika Tirta bekerja sebagai pegawai Pertamina pada awal tahun 1970-an dan pegawai Petronas pada awal dekade 1980-an. Ketika itu Tirta bertugas menjamu delegasi sebuah perusahaan Amerika Serikat. Namun jamuan itu terganggu ketika istri ketua delegasi mengalami diare yang disebabkan karena mengonsumsi air yang tidak bersih. Tirta kemudian mengetahui bahwa tamu-tamunya yang berasal dari negara barat tidak terbiasa meminum air minum yang direbus, tetapi air yang telah disterilkan. Ia dan saudara-saudaranya mulai mempelajari cara memproses air minum dalam kemasan di Bangkok, Thailand. Ia meminta adiknya Slamet Utomo untuk magang di Polaris, sebuah perusahaan AMDK yang ketika itu telah beroperasi 16 tahun di Thailand. Tidak mengherankan bila pada awalnya produk Aqua menyerupai Polaris mulai dari bentuk botol kaca, merek mesin pengolahan air, sampai mesin pencuci botol serta pengisi air karena di Indonesia sama sekali tidak ada.

Tirto mendirikan pabrik pertamanya di Pondok Ungu, Bekasi, dan menamai pabrik itu PT Golden Mississippi dengan kapasitas produksi enam juta liter per tahun. Tirto sempat ragu dengan nama PT Golden Mississippi yang meskipun cocok dengan target pasarnya, ekspatriat, namun terdengar asing di telinga orang Indonesia. Sebelum bernama Aqua, dahulu bernama Puritas (nama lain dari *Pure Artesian Water*), yang berlogo daun semanggi. Tetapi, Eulindra Lim, mengusulkan untuk menggunakan nama Aqua karena cocok terhadap *image* air minum dalam botol serta tidak sulit untuk diucapkan. Ia setuju dan mengubah merek produknya dari Puritas menjadi Aqua, karena kata Puritas sulit diucapkan. Dua tahun kemudian, produksi pertama Aqua diluncurkan dalam bentuk kemasan botol kaca ukuran 950 ml dengan harga jual Rp.75, hampir dua kali lipat harga bensin yang ketika itu bernilai Rp.46/liter.

b) Perkembangan dan Akuisisi oleh Danone

Pada tahun 1982, Tirto mengganti bahan baku (air) yang semula berasal dari sumur bor ke mata air pegunungan yang mengalir sendiri (*self-flowing spring*) karena dianggap mengandung komposisi mineral alami yang kaya nutrisi seperti kalsium, magnesium, potasium, zat besi, dan sodium. Willy Sidharta, sales dan perakir mesin pabrik pertama Aqua, merupakan orang pertama yang memperbaiki sistem distribusi Aqua. Ia memulai dengan menciptakan konsep *delivery door to door* khusus yang menjadi cikal bakal sistem pengiriman langsung Aqua. Konsep pengiriman menggunakan kardus-kardus dan galon-galon menggunakan armada yang didesain khusus membuat penjualan Aqua secara konsisten menanjak hingga akhirnya angka penjualan Aqua mencapai dua triliun rupiah pada tahun 1985.

Pada tahun 1984, Pabrik Aqua kedua didirikan di Pandaan, Jawa Timur sebagai upaya mendekatkan diri pada konsumen yang berada di wilayah tersebut. Setahun kemudian, terjadi pengembangan produk Aqua dalam bentuk kemasan PET 220 ml. Pengembangan ini membuat produk Aqua menjadi lebih berkualitas dan lebih aman untuk dikonsumsi. Pada tahun 1995, Aqua menjadi pabrik air mineral pertama yang menerapkan sistem produksi *in line* di pabrik Mekarsari. Pemrosesan air dan pembuatan kemasan Aqua dilakukan bersamaan. Hasil sistem *in line* ini adalah botol Aqua yang baru dibuat dapat segera diisi air bersih di ujung proses produksi, sehingga proses produksi menjadi lebih higienis.

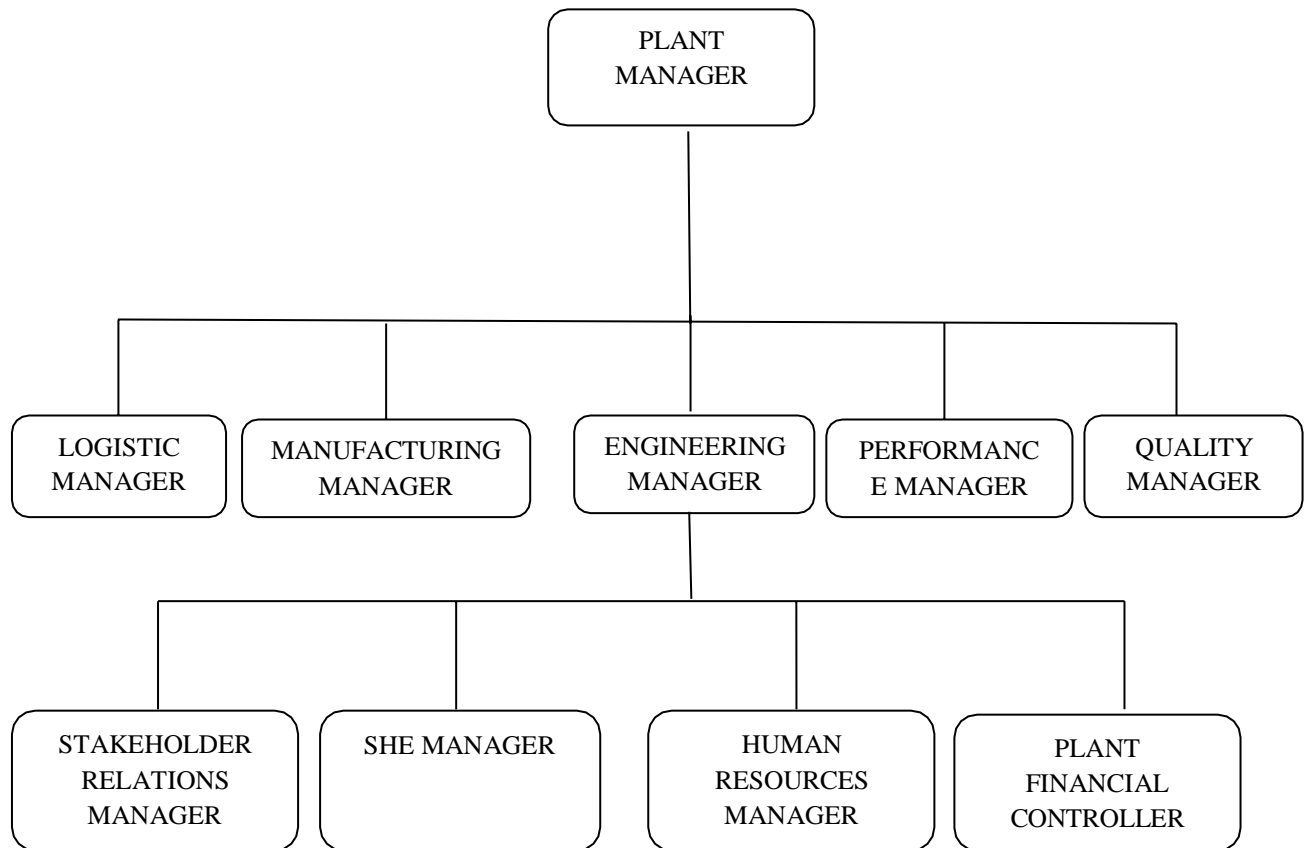
Pada tahun 1998, karena ketatnya persaingan dan munculnya pesaing-pesaing baru, Lisa Tirta sebagai pemilik Aqua Golden Mississippi sepeninggal suaminya Tirta Utomo, menjual sahamnya kepada Grup Danone pada 4 September 1998. Akuisisi tersebut dianggap tepat setelah beberapa cara pengembangan tidak cukup kuat menyelamatkan Aqua dari ancaman pesaing baru. Langkah ini berdampak pada peningkatan kualitas produk dan menempatkan Aqua sebagai produsen air mineral dalam kemasan (AMDK) yang terbesar di Indonesia. Pada tahun 2000, bertepatan dengan pergantian milenium, Aqua meluncurkan produk berlabel Danone-Aqua.

#### c) Pasca Akuisisi

Danone meningkatkan kepemilikan saham di PT Tirta Investama dari 40% menjadi 74%, sehingga Danone kemudian menjadi pemegang saham mayoritas Aqua Group. Aqua menghadirkan kemasan botol kaca baru 380 ml pada 1 November 2001.

## b. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : PT. Tirta Sibayakindo Berastagi

## 2. Karakteristik Responden

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum responden yang ada dalam PT. Tirta Sibayakindo

Berastagi berdasarkan Usia, dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	(%)
>40	14	17,1
41-50	38	46,3

>50	30	36,6
Total	82	100,00

*Sumber : Penulis, 2020*

Hasil penelitian berdasarkan tingkat usia pada Tabel 4.1. menunjukkan bahwa dari jumlah responden yang diteliti sebanyak 82 orang usia karyawan di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi yang paling banyak di dominan adalah 41-50 tahun sebanyak 38 orang (46,3%), hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan dengan usia tersebut masih produktif.

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Gambaran umum responden yang ada di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi berdasarkan Jenis kelamin, dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
Pria	60	73,2
Wanita	22	26,8
Total	82	100,00

*Sumber: Penulis, 2020*

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi dari 82 responden yang paling banyak adalah karyawan yang berjenis kelamin pria yang berjumlah 60 orang atau 73,2%.

### 3. Tabulasi Jawaban Responden

a. Tabel 4.3 Tabulasi *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) (Y)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
SS	31	24	27	37	35	17	21	33	24	25
%	37,8	29,2	32,9	45,1	42,7	20,7	25,6	40,2	29,2	30,4
S	51	58	55	45	47	65	61	49	58	57
%	62,2	70,8	67,1	54,9	57,3	79,3	74,4	59,8	70,8	69,6
KS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber : Penulis, 2020

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- a) Pernyataan yang pertama “Saya setuju kualitas yang ditunjukkan karyawan adalah cerminan diri” ada sebanyak 31 atau 37,8% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 51 atau 62,2% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan seluruh karyawan mengerjakan tugasnya berdasarkan kualitas dari dirinya masing-masing.



- b) Pernyataan yang kedua “Saya setuju kualitas pekerjaan yang ada sudah standar dari atasan” ada sebanyak 24 atau 29,2% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 58 atau 70,8% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan seluruh karyawan mengerjakan tugas berdasarkan standar yang ditentukan perusahaan/pimpinan.
- c) Pernyataan yang ketiga “Saya sudah mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu” ada sebanyak 27 atau 32,9% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 55 atau 67,1% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dari pernyataan diatas sudah menunjukkan bahwasanya karyawan telah mengerjakan pekerjaannya tepat waktu.
- d) Pernyataan yang keempat “Saya melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien” ada sebanyak 37 atau 45,1% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 45 atau 54,9% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.
- e) Pernyataan yang kelima “Saya menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan” ada sebanyak 35 atau 42,7% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 47 atau 57,3% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan melakukan tugas dengan pertanggung jawaban terhadap atasan.

- f) Pernyataan yang keenam “Saya bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang digunakan sehari-hari dalam bekerja.” ada sebanyak 17 atau 20,7% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 65 atau 79,3% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan bersama-sama menjaga dan bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja, karena merupakan aset perusahaan yang harus dijaga dan dirawat untuk mengoptimalkan hasil kinerja.
- g) Pernyataan yang ketujuh “Saya berpartisipasi dan berkontribusi dalam pekerjaan dengan karyawan lainnya.” ada sebanyak 21 atau 25,6% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 61 atau 74,4% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas bahwa karyawan bersama-sama berpartisipasi dalam melaksanakan tugas.
- h) Pernyataan yang kedelapan “Saya menjalin hubungan baik didalam maupun diluar kantor.” ada sebanyak 33 atau 40,2% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 49 atau 59,8% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas bahwa karyawan menjalin hubungan dan menciptakan kerukunan yang lebih baik lagi bukan hanya didalam kantor saja.
- i) Pernyataan yang kesembilan “Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum diperintah sesuai tanggung jawab dalam bekerja.” ada sebanyak 24 atau 29,2% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 58 atau 70,8% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju

maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas bahwa karyawan sudah menyelesaikan tugasnya yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing.

- j) Pernyataan yang kesepuluh “Saya harus mampu menyelesaikan dulu masalah tanpa harus sampai keatasan.” ada sebanyak 25 atau 30,4% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 57 atau 59,6% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas bahwa karyawan mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa harus sampai kepada pimpinan/atasan.

**b. Tabel 4.4 Tabulasi *Personal Factors* (Faktor Individu) (X<sub>1</sub>)**

	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>	<b>X1.7</b>	<b>X1.8</b>
SS	19	21	16	20	17	19	22	22
%	23,2	25,6	19,5	24,4	20,7	23,2	26,2	26,2
S	63	61	66	58	65	63	60	60
%	76,8	74,4	80,5	70,7	79,3	78,8	73,8	73,8
KS	0	0	0	0	0	0	0	0
%	0	0	0	0	0	0	0	0
TS	0	0	0	0	0	0	0	0
%	0	0	0	0	0	0	0	0
STS	0	0	0	0	0	0	0	0
%	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber : Penulis, 2020

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- a) Pernyataan yang pertama “Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan.” ada sebanyak 19 atau 23,2% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 63 atau 76,8% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang ada.
- b) Pernyataan yang kedua “Saya mampu bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan pekerjaan.” ada sebanyak 21 atau 25,6% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 61 atau 74,4% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja sama dalam menjalankan tugas pekerjaan agar pencapaian lebih optimal.
- c) Pernyataan yang ketiga “Saya harus bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan.” ada sebanyak 16 atau 19,5% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 66 atau 80,6% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan dalam hidupnya, maka dari itu harus selalu bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya.
- d) Pernyataan yang keempat “Saya bekerja sama dengan rekan untuk meningkatkan kinerja.” ada sebanyak 20 atau 24,4% orang yang menyatakan

sangat setuju, dan 58 atau 70,7% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu meningkatkan kinerja dalam bekerja secara bersama-sama.

- e) Pernyataan yang kelima “Saya dan sesama rekan kerja saling percaya dalam tim untuk menyelesaikan tugas.” ada sebanyak 17 atau 20,7% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 65 atau 79,3% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah saling percaya dalam menjalankan tugas dalam tim agar menciptakan hubungan yang lebih baik.
- f) Pernyataan yang keenam “Saya setuju atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.” ada sebanyak 19 atau 23,2% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 63 atau 78,8% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa atasan sudah memberikan kepercayaan bagi bawahannya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam bidangnya masing-masing.
- g) Pernyataan yang ketujuh “Saya percaya pengalaman akan mempermudah dalam mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.” ada sebanyak 22 atau 26,2% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 60 atau 73,8% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman dapat membantu meminimalisir kesalahan yang mungkin saja terjadi dalam proses produksi.

h) Pernyataan yang kedelapan “Saya berbagi pengalaman akan mempererat hubungan dengan rekan kerja.” ada sebanyak 22 atau 26,2% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 60 atau 73,8% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa lewat pengalaman yang ada, dapat saling membantu untuk membuat hubungan rekan kerja yang lebih baik untuk memberikan pengalaman yang ada.

**c. Tabel 4.5 Tabulasi *Leadership* (Kepemimpinan) (X<sub>2</sub>)**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
SS	16	17	12	10	18	29	17	8	26	10	15	15	18
%	19,5	20,7	14,6	12,2	22	35,3	20,7	9,8	31,7	12,2	18,3	18,3	22
S	66	65	70	72	64	53	65	74	56	72	67	67	64
%	80,1	79,3	85,4	87,8	78	64,7	79,3	90,2	68,3	87,8	81,7	81,7	78
KS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber : Penulis, 2020

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- a) Pernyataan yang pertama “Saya mampu mengerahkan semua kemampuan dalam diri saya agar hasil kerja lebih optimal.” ada sebanyak 16 atau 19,5% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 66 atau 80,1% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan sudah mengerahkan kemampuannya dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal.
- b) Pernyataan yang kedua “Saya membina kerja sama dengan rekan kerja.” ada sebanyak 17 atau 20,7% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 65 atau 79,3% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mengkedepankan kerja sama yang terjalin antara rekan sekerja.
- c) Pernyataan yang ketiga “Saya setuju atasan memberikan motivasi atau dukungan kepada karyawan.” ada sebanyak 12 atau 14,6% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 70 atau 85,4% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa atasan sudah mampu memberikan motivasi untuk mendukung karyawan agar selalu memperbaiki diri dalam bekerja.
- d) Pernyataan yang keempat “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan diluar kemampuan” ada sebanyak 10 atau 14,6% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 72 atau 87,8% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat

disimpulkan bahwa karyawan sudah mampu mengerjakan pekerjaan diluar batas kemampuan yang berarti karyawan terus melatih diri agar dapat menyesuaikan dengan keadaan seberat apapun dalam bekerja.

- e) Pernyataan yang kelima “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.” ada sebanyak 18 atau 22% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 64 atau 78% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- f) Pernyataan yang keenam “Saya datang tepat pada waktunya dan tidak terlambat.” ada sebanyak 29 atau 35,3% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 53 atau 64,7% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah mampu disiplin waktu dalam bekerja yang sebagaimana mestinya sesuai peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.
- g) Pernyataan yang ketujuh “Saya setuju pimpinan mengambil keputusan sesuai dengan pertimbangan yang tepat.” ada sebanyak 17 atau 20,7% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 65 atau 79,3% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan dapat mengambil keputusan dengan tepat dan tidak salah langkah.
- h) Pernyataan yang kedelapan “Saya mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja dengan tepat.” ada sebanyak 8 atau 9,8% orang yang menyatakan



sangat setuju, dan 74 atau 90,2% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah mampu menyelesaikan masalah yang timbul pada saat mengerjakan pekerjaannya.

- i) Pernyataan yang kesembilan “Saya mampu meneliti masalah yang ada dengan tepat.” ada sebanyak 26 atau 31,7% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 56 atau 68,3% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah mampu meneliti kenapa suatu masalah bisa terjadi dan dapat menyebabkan kecacatan produk dalam proses produksi.
- j) Pernyataan yang kesepuluh “Saya mampu membawa kepentingan pribadi ke dalam kepentingan organisasi agar kepentingan organisasi lebih luas lagi.” ada sebanyak 10 atau 12,2% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 72 atau 87,8% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan mau bersama-sama dalam membawa kepentingan diri/pribadi untuk masuk dan berbaur dalam kepentingan organisasi agar nantinya dapat memperluas kepentingan organisasi itu sendiri.
- k) Pernyataan yang kesebelas “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan atasan.” ada sebanyak 15 atau 18,3% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 67 atau 81,7% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah mampu bekerja

berdasarkan target yang telah menjadi acuan produksi perusahaan yang dalam periodenya berbeda-beda sesuai targetnya masing-masing.

- l) Pernyataan yang kedubelas “Saya setuju pimpinan mampu melihat keadaan dimana pekerjaan harus dilakukan secara individu atau secara kelompok.” ada sebanyak 15 atau 18,3% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 67 atau 81,7% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan mampu membedakan pekerjaan yang dilakukan secara individu maupun secara tim.
- m) Pernyataan yang ketigabelas “Saya setuju pimpinan mampu memberikan motivasi dan bimbingan.” ada sebanyak 18 atau 22% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 64 atau 78% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan mampu memberikan bimbingan agar menjadi motivasi kepada karyawan agar berlomba dalam giat bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

**d. Tabel 4.6 Tabulasi *Team Work* (Kerja Sama) (X<sub>3</sub>)**

	<b>X3.1</b>	<b>X3.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>X3.4</b>	<b>X3.5</b>	<b>X3.6</b>
<b>SS</b>	27	28	30	27	33	26
%	32,9	34,1	36,6	32,9	40,2	31,7
<b>S</b>	55	54	52	55	49	56
%	67,1	65,9	63,4	67,1	59,8	68,3
<b>KS</b>	0	0	0	0	0	0
%	0	0	0	0	0	0

<b>TS</b>	0	0	0	0	0	0
%	0	0	0	0	0	0
<b>STS</b>	0	0	0	0	0	0
%	0	0	0	0	0	0

*Sumber : Penulis, 2020*

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- a) Pernyataan yang pertama “Saya mampu bersama-sama menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.” ada sebanyak 27 atau 32,9% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 55 atau 67,1% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dalam pekerjaan secara bersama-sama dengan penuh tanggung jawab.
- b) Pernyataan yang kedua “Saya mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja.” ada sebanyak 28 atau 34,1% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 54 atau 65,9% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan setelah melakukan tugas dalam pekerjaannya, jika diminta atas hasil kerjanya selalu siap untuk mempertanggung jawabkan apa yang telah dikerjakannya.

- c) Pernyataan yang ketiga “Saya berkontribusi baik secara tenaga dan pikiran.” ada sebanyak 30 atau 36,6% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 52 atau 63,4% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menyalurkan tenaga dalam bentuk fisik dan pikiran dalam bentuk non fisik untuk mencapai hasil yang optimal jika sewaktu-waktu dibutuhkan dalam pekerjaan.
- d) Pernyataan yang keempat “Saya menjaga baik hubungan di dalam dan luar kantor untuk mendekatkan diri dengan rekan lainnya.” ada sebanyak 27 atau 32,9% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 55 atau 67,1% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menjaga hubungannya baik diluar maupun didalam kantor agar meminimalisir terjadinya konflik antar sesama rekan kerja.
- e) Pernyataan yang kelima “Saya setuju setiap kerja sama tim selalu menunjukkan kemampuan yang cemerlang agar hasilnya memuaskan.” ada sebanyak 33 atau 40,2% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 49 atau 59,8% orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan setiap tim mampu menunjukkan hasil kerjanya yang baik agar dapat mencapai target yang ada.
- f) Pernyataan yang keenam “Saya setuju karyawan mengerahkan seluruh kemampuannya masing-masing agar kerja sama semakin erat.” ada sebanyak 26 atau 31,7% orang yang menyatakan sangat setuju, dan 56 atau 68,3%

orang yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya agar mencapai target yang diinginkan.

## B. Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan keabsahan atau kesahihan dari suatu instrumen sebuah penelitian. Instrumen penelitian yang valid mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap. Cara mengukurnya merupakan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini uji validitas diukur dengan 82 responden. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai indeks validnya  $> 0,30$ . Menurut (Rusiadi 2015:113). Maka dari itu, semua pertanyaan yang dimiliki tingkat korelasi dibawah 0,30 harus diperbaiki karena tidak valid.

*Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas*

Variabel	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
<i>Personal Factors</i>	1	0,465	0,30	Valid
	2	0,454	0,30	Valid
	3	0,446	0,30	Valid
	4	0,399	0,30	Valid
	5	0,353	0,30	Valid

	6	0,323	0,30	Valid
	7	0,507	0,30	Valid
	8	0,391	0,30	Valid
<i>Leadership</i>	1	0,548	0,30	Valid
	2	0,461	0,30	Valid
	3	0,449	0,30	Valid
	4	0,354	0,30	Valid
	5	0,404	0,30	Valid
	6	0,449	0,30	Valid
	7	0,501	0,30	Valid
	8	0,320	0,30	Valid
	9	0,423	0,30	Valid
	10	0,404	0,30	Valid
	11	0,485	0,30	Valid
	12	0,415	0,30	Valid
	13	0,483	0,30	Valid
<i>Team Work</i>	1	0,633	0,30	Valid
	2	0,494	0,30	Valid
	3	0,441	0,30	Valid
	4	0,482	0,30	Valid
	5	0,396	0,30	Valid
	6	0,431	0,30	Valid

<i>Employee Performance</i>	1	0,460	0,30	Valid
	2	0,482	0,30	Valid
	3	0,553	0,30	Valid
	4	0,342	0,30	Valid
	5	0,341	0,30	Valid
	6	0,446	0,30	Valid
	7	0,423	0,30	Valid
	8	0,387	0,30	Valid
	9	0,584	0,30	Valid
	10	0,522	0,30	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  seluruh pertanyaan dalam kuisioner lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,30). Dengan itu dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh pertanyaan dalam indikator *Personal Factors* ( $X_1$ ), *Leadership* ( $X_2$ ), dan *Team Work* ( $X_3$ ) dan *Employee Performance* ( $Y$ ) valid dan dapat digunakan.

#### **b. Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama Rusiadi (2015:107). Cara mengukurnya adalah dengan cara menghitung koefisien reliabilitas dengan membandingkan dengan Cronbarch's alpha yang bernilai 0,6. Jika terdapat lebih besar dari 0,6 maka reliabel tetapi jika lebih kecil dari 0,6 maka tidak reliabel.

*Tabel 4.8 hasil Uji Realibilitas*

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Standard	Keterangan
1	<i>Personal Factors</i>	0,642	0,6	Reliabel
2	<i>Leadership</i>	0,700	0,6	Reliabel
3	<i>Team Work</i>	0,663	0,6	Reliabel
4	<i>Performance</i>	0,690	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan hasil uji reliabilitas terhadap variabel *Personal Factors* ( $X_1$ ), *Leadership* ( $X_2$ ), dan *Team Work* ( $X_3$ ) dan *Performance* ( $Y$ ) dapat dipercaya dan juga dapat digunakan.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi linear berganda, sebagai persyaratan perlu dilakukan uji untuk dapat mengetahui layak atau tidaknya suatu model regresi. Uji asumsi klasik yang harus dilakukan adalah data dapat berdistribusi secara normal, tidak terjadi heterokedastisitas dan tidak adanya multikolinieritas.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan agar mengetahui apakah data yang sudah diperoleh berdistribusi normal atau tidak, sehingga nantinya data tersebut dapat digunakan dalam model regresi. Dan dalam penelitian ini

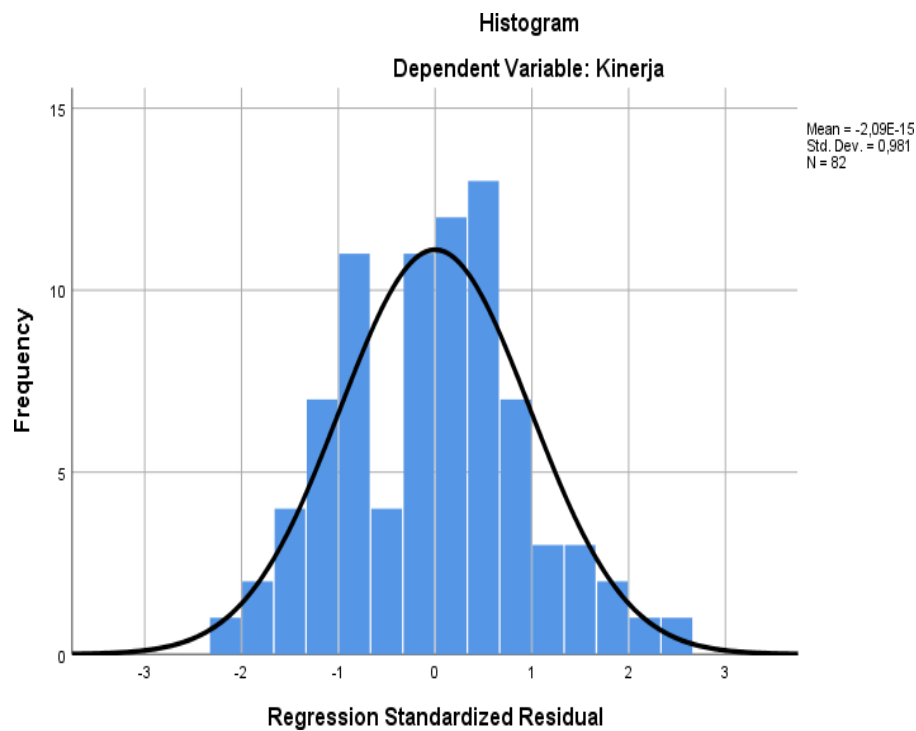


menggunakan dua cara pengujian normalitas yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Dan salah satu cara untuk bisa melihat normalitas adalah dengan analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram dan grafik normal *probability plot*. Normalitas dapat diketahui dari hasil histogram residualnya. Berikut ini merupakan kriteria normalitas analisis graik :

- a) Apabila terdapat data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Apabila data menyebar dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

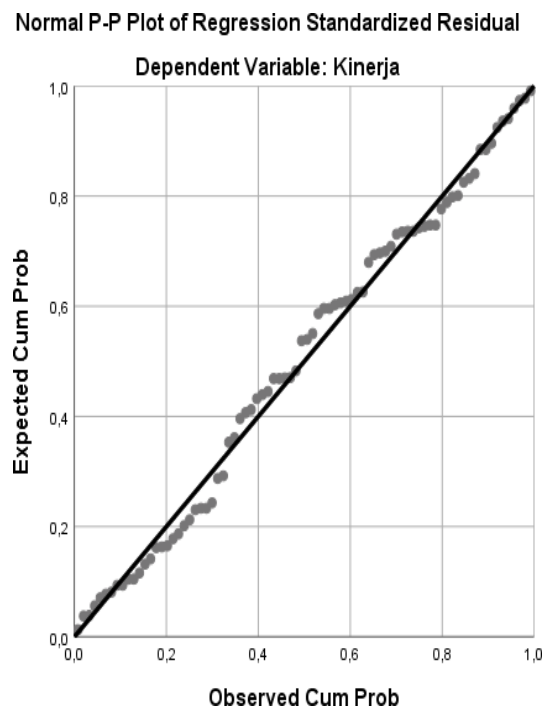
Gambar 4.2 Uji Normalitas Analisis Grafik Histogram



Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2020

Dengan melihat gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal dengan grafik membentuk lonceng atau tidak miring ke kanan ataupun kekiri. Oleh karena itu, model regresi sesuai dengan asumsi normalitas kriteria normalitas grafik yang pertama yaitu data berdistribusi normal.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik Normal Probability Plot



Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2020

Pada gambar 4.3 grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Serta penyebarannya juga mengikuti arah garis diagonal. Maka, model regresi sesuai dengan asumsi normalitas karena telah memenuhi kriteria normalitas grafik yang pertama yaitu data berdistribusi normal.

Uji normalitas dengan analisis statistik digunakan untuk memastikan data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji analisis statistic non-parametik *Kolmogorov-smirnov* (K-S) :

- a) Apabila nilai Asymp. Sig (2 tailed)  $> 0,05$  maka, data tidak mengalami gangguan distribusi normal.
- b) Apabila nilai Asymp. Sig (2 tailed)  $< 0,05$  maka, data mengalami gangguan distribusi normal.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov (K-S)

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,96701089
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,064
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculate from data.

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 besarnya nilai Asymp. Sig (2 tailed) ialah ,200 dan diatas nilai signiikan (0,05), maka variabel residual berdistribusi normal. Hasil ini sesuai dengan uji normalitas analisis grafik sebelumnya yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier yang sempurna atau sangat kuat diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat TOL (*tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai TOL lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic		
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Personal Factors	,948	1,055
	Leadership	,965	1,036
	Team Work	,979	1,022

a. Dependent variabel: Kinerja

*Sumber : Hasil Olahan Data Statistik 2020*

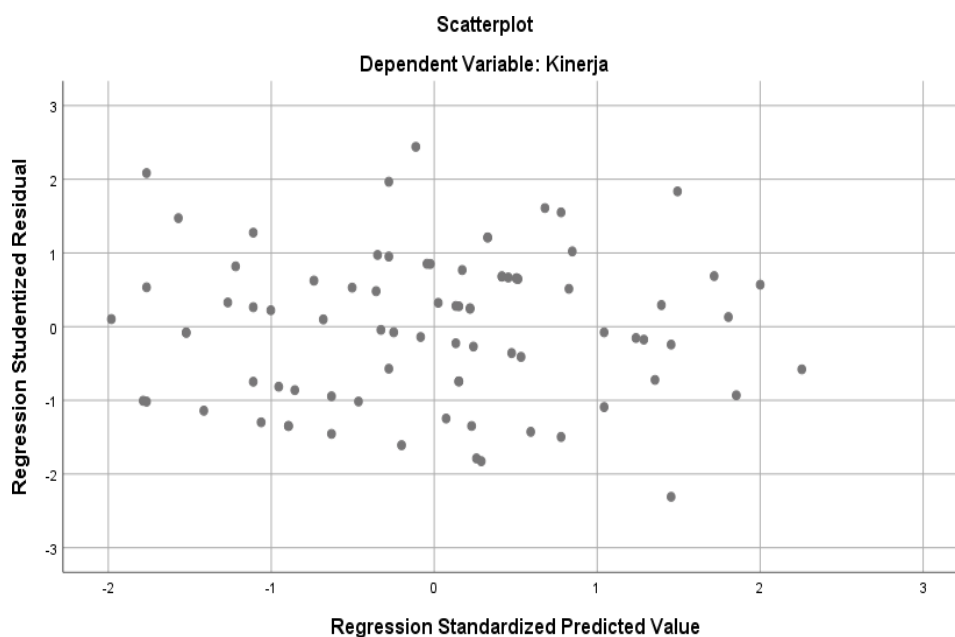
Pada tabel 4.10 menunjukkan tidak terdapat variabel yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada satupun variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel *independent* dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya) Rusiadi (2015:157). Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

- a) Apabila terdapat pola tertentu pada graik seperti pola titik-titik yang teratur, maka menindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas .
- b) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta pola titik-titik yang teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

*Gambar 4.4 Uji Heteroskedastitas dengan scatterplot*



Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2020

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik dan tidak membentuk pola teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel *dependent* yaitu *Performance* berdasarkan variabel *independent* yaitu *Personal Factors* ( $X_1$ ), *Leadership* ( $X_2$ ), dan *Team Work* ( $X_3$ ).

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Personal Factors* ( $X_1$ ), *Leadership* ( $X_2$ ), *Team Work* ( $X_3$ ) terhadap *Performance*. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

$Y$  = *Performance* (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = *Personal Factors* (Faktor Individu)

$X_2$  = *Leadership* (Kepemimpinan)

$X_3$  = *Team Work* (Kerja Sama)

$\epsilon$  = Error Term

Berdasarkan pengujian menggunakan *software statistic*, maka hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

*Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda*

**coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,787	7,923		2,750	,007
	Personal Factors	-,084	,160	-,057	-,524	,601
	Leadership	,236	,101	,251	2,342	,022
	Team Work	,442	,164	,287	2,697	,009

*Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2020*

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui apabila seluruh variabel *independent* ( $X_1, X_2, X_3$ ) dianggap konstan maka nilai *Performance* (Y) adalah sebesar 21,787 dengan e (*standart error*) 7,923 dan berubah. Dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi *Team Work* sebesar 0,442 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi *Leadership* sebesar 0,236 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien *Personal Factors* sebesar -0,84. Hal ini dapat diartikan bahwa

variabel *Team Work* mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap *Performance* (Kinerja) dibandingkan dengan variabel *Personal Factors* dan *Leadership*.

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

##### a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (*personal factors*, *leadership* dan *team work*) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah : Ho : variabel-variabel bebas yaitu *Personal factors* (faktor individu), *Leadership* (kepemimpinan), dan *Team work* (kerja sama) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu *Employee Performance* (kinerja karyawan). Ha : variabel-variabel bebas yaitu *Personal factors* (faktor individu), *Leadership* (kepemimpinan), dan *Team work* (kerja sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu *Employee Performance*.

Dasar untuk pengambilan keputusan yang disimpulkan Ghazali (2011:84) merupakan dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, antara lain sebagai berikut :

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima Ha ditolak.



2) Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Cara menentukan t tabel dengan melihat pada  $\alpha = 5\%$  yang diperoleh dari *degree of freedom* dengan rumus :

$$df = n - k$$

Keterangan :

Df = *degree of freedom* (derajat)

N = jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 82 orang responden

K = jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu 4 variabel

Sehingga r tabel dengan sampel 82, probabilitas 5% dan df sebesar 78 adalah 1,66462. Berikut adalah tabel uji t dari statistic software :

Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikan (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,787	7,923		2,750	,007
	Personal Factors	-,084	,160	-,057	-,524	,601
	Leadership	,236	,101	,251	2,342	,022
	Team Work	,442	,164	,287	2,697	,009

a. Dependent variabel: kinerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui nilai t hitung dari setiap variabel adalah :

- a) Variabel *personal factors* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, hal ini dapat dilihat dari t hitung (-524)  $<$  t tabel (1,66) dan nilai signifikan (0,601)  $>$  0,05. Maka

hipotesis ( $H_1$ ) ditolak. Artinya variabel *personal factors* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance*.

- b) Variabel *leadership* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, hal ini dapat dilihat dari t hitung (2,342) < t tabel (1,66) dan nilai signifikan (0,022) > 0,05. Maka hipotesis ( $H_2$ ) diterima. Artinya variabel *leadership* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance*.
- c) Variabel *team work* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, hal ini dapat dilihat dari t hitung (2,697) < t tabel (1,66) dan nilai signifikan (0,009) > 0,05. Maka hipotesis ( $H_3$ ) diterima. Artinya variabel *team work* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance*.

#### **b. Uji Signifikan Simultan (Uji-f)**

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :  $H_0$  : variabel-variabel bebas yaitu (*personal factors*, *leadership* dan *team work*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu *Employee Performance*  $H_a$  : variabel-variabel bebas yaitu (*personal factors*, *leadership* dan *team work*) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama terhadap variabel terikatnya yaitu *Employee Performance*.

Dasar dari pengambilan untuk keputusannya yang disimpulkan oleh Ghozali (2011:84) yaitu dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, sebagai berikut:

- a) Apabila probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
- b) Apabila probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Cara menentukan t tabel dengan melihat pada  $\alpha = 5\%$  yang diperoleh dari *degree of freedom* dengan rumus :

$$df = n - k$$

Keterangan :

Df = *degree of freedom* (derajat)

N = jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 82 orang responden

K = jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu 4 variabel

Sehingga r tabel dengan sampel 82, probabilitas 5% dan df sebesar 78 adalah 1,66462. Berikut adalah tabel uji t dari statistic software :

*Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)*

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,039	3	16,346	4,068	,010 <sup>b</sup>
	Residual	313,400	78	4,018		
	Total	362,439	81			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. *Predictors: (Constant), Team Work, Leadership, Personal Factors*

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2020

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= \text{Mean square regression} / \text{Mean square residual} \\ &= 16,343 / 4,018 = 4,068 \end{aligned}$$

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari tabel 4.13 diatas, bahwa F hitung (4,068) > F tabel (2,72) dan nilai signifikan (0,010) < (0,05). Maka hipotesis (H<sub>4</sub>) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* yang terdiri dari *personal factors* (X<sub>1</sub>), *leadership* (X<sub>2</sub>), dan *team work* (X<sub>3</sub>) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu *Performance* (Y).

### 5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas *Personal factors* (faktor individu), *Leadership* (kepemimpinan), dan *Team work* (kerja sama) dalam menjalankan variasi sedangkan variabel terikat adalah (*Employee Performance*) amat terbatas dan begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat :

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,368 <sup>a</sup>	,135	,102	2,004

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,135. Hal ini menunjukkan bahwa persentase variasi dari variabel Personal Factors, Leadership, dan Team Work terhadap variabel *Performance* sebesar 13,5% sedangkan sisanya 86,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **C. Pembahasan**

Hasil penelitian ini didasarkan dari adanya data serta analisa yang telah dilakukan, dan dengan bantuan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa *personal factors*, *leadership*, dan *team work* mempunyai pengaruh yang positif secara parsial atau terpisah dan secara simultan atau bersama-sama terhadap *Employee Performance* pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi. Berikut ini merupakan hasil dari pembahasannya :

#### **a) Pengaruh *personal factors* terhadap *employee performance***

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi diketahui bahwa variabel *personal factors* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *employee performance*. Hal ini ditunjukkan dari hasil t hitung  $(-0,524) < t$  tabel  $(1,66)$  dan nilai signifikan  $(0,601) > 0,05$ . Bahwa artinya hipotesis yang menduga bahwa *personal factors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* tidak terbukti pada penelitian ini.

#### **b) Pengaruh *leadership* terhadap *employee performance***

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi dijelaskan bahwa variabel *leadership* berpengaruh secara parsial dan simultan. Kondisi ini terlihat dari jawaban responden bagaimana atasan memperlakukan bawahannya. Hal ini juga menunjukkan bahwa apabila

kepemimpinan di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi ditingkatkan dan pimpinan/atasan lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya maka, kinerja karyawannya akan meningkat. Dan tentu saja membuat perusahaan berkembang menjadi lebih baik lagi dan tetap dapat mempertahankan eksistensinya. Dapat diketahui hipotesis yang menduga bahwa *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* terbukti pada penelitian ini.

**c) Pengaruh *team work* terhadap *employee performance***

Berdasarkan hasil analisis regresi dijelaskan bahwa variabel *team work* berpengaruh secara parsial dan simultan. Kondisi ini terlihat dari besarnya dominan dari variabel *team work* sebesar 0,442. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin erat kerjasama tim dalam perusahaan maka hasil yang dicapai akan semakin baik dan dapat memenuhi target yang telah ditentukan sebelumnya dan itu artinya kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Dapat disimpulkan artinya hipotesis yang menduga bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* terbukti pada penelitian ini.

**d) Pengaruh *personal factors*, *leadership*, dan *team work* terhadap *employee performance***

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personal factors*, *leadership*, dan *team work* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *employee performance* PT. Tirta Sibayakindo Berastagi adalah sebesar 13,5% sedangkan sisanya 86,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Besarnya pengaruh yang didapat dalam penelitian ini termasuk kecil, karena selain variabel *personal factors*, *leadership*, dan *team work* masih banyak lagi variabel yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi

*employee performance* yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini telah membuktikan bahwa hipotesis yang menduga adanya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara *personal factors*, *leadership*, dan *team work* terhadap *employee performance* terbukti dalam penelitian ini.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kajian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal mengenai variabel yang diteliti yaitu *personal factors*, *leadership*, dan *team work* terhadap *employee performance* yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factors* (faktor individu) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi yang ditunjukkan oleh hasil t hitung sebesar - ,524 dengan nilai signifikan sebesar 0,601. Yang berarti jika *personal factors* (faktor individu) menurun maka kinerja tidak akan menurun dan sebaliknya jika *personal factors* (faktor individu) meningkat maka kinerja tidak akan meningkat juga.
2. *Leadership* (kepemimpinan) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi hal ini ditunjukkan dari perolehan t hitung sebesar 2,342 dengan nilai signifikan 0,022. Dapat disimpulkan dengan pengertian dan perhatian yang diberikan serta motivasi dukungan terdapat karyawan yang diberikan pimpinan maka dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Dan sebaliknya jika pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan karyawan maka akan dapat menurunkan kinerjanya.
3. *Team work* (kerja sama) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Tirta Sibayakindo



Berastagi. Yang ditunjukkan dari t hitung sebesar 2,679 dengan nilai signiikan sebesar 0,009. Yang berarti sangat diperlukan kerja sama tim yang solid karena semakin solid tim maka hasil yang didapat akan sesuai dengan target dan akan meningkatkan hasil kinerja.

4. *Personal factors, leadership* dan *team work* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi. Yang ditunjukkan dari f hitung sebesar 4,068 dengan nilai signifikan sebesar 0,010. Artinya bahwa *personal factors, leadership, dan team work* secara bersama-sama atau simultan telah memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi. Jadi apabila *personal factors, leadership, dan team work* ditingkatkan bersama-sama maka hasil kinerja karyawannya juga akan meningkat, dan sebaliknya jika *personal factors, leadership, dan team work* menurun maka kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi juga akan menurun.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan saran antara lain sebagai berikut :

1. Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi sebaiknya lebih memperhatikan lagi *personal factors* (faktor individu) yang seharusnya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat menjadi lebih baik lagi kedepannya dengan terus mengikuti pelatihan yang dilakukan perusahaan untuk terus meningkatkan *personal* dari masing-masing karyawan.

2. *Leadership* (kepemimpinan) yang telah diterapkan oleh atasan sudah baik, hanya saja agar lebih memperhatikan kebutuhan dan karakter dari karyawan itu sendiri agar tetap mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja karyawannya yang akan berdampak terhadap kualitas pencapaian perusahaan.
3. *Team work* (kerja sama) yang dilakukan karyawan dalam keseharian bekerja sudah baik, akan tetapi harus tetap dijaga dan dipertahankan agar nantinya tidak terjadi konflik atau masalah yang dapat membuat tim dalam bekerja menjadi kurang harmonis. Karena jika dalam suatu tim seluruh anggota timnya bekerja dengan baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik lagi.
4. Agar PT. Tirta Sibayakindo Berastagi dapat terus mempertahankan yang telah dicapai selama ini dan terus meningkatkan kualitas serta kuantitas produksi, disiplin, *safety*, *healty*, dan *team work* yang dilakukan karyawan yang berkecimpung didalam perusahaan.
5. Dan peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menambah variabel penelitian karena masih terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Bacal dan Robert 2012. *Performance Management* Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Penerbit Gramedia Pustaka.
- Cascio, F.W. 2013. *Managig Human Resources*. New York: McGraw-Hill Companies.
- De Campos, Luiz Carlos. 2012. *Project Approaches To Learning in Engineering Education: The Practice of Teamwork*. Rotterdam. Sence Publisher.
- Kartono, K. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawaligrafindo Persada. Jakarta.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta:Bandung.
- Krietner dan Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Leonard, Edwin C. 2013. *Supervision: Concepts and Practice Of Management*, 12th Edition. South-Western: Cengage Leaming.
- Luthan, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, 12th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Maheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Samani, Muchlas, Haryanto. 2012. *Pendidikan Karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Sarwono. 2011. *Psikologi Remaja*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Setiawan, B. A, dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational Leadership*,. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sharma, Rahul. Mani, Puja. 2012. *Effective And Effecient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations. International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research* 1 (8): 154-171.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Suhendi, H., Anggara, S. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sutikno, M. S. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke 6. Pranada Media Group, Jakarta.
- Thoha, M. 2015. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tjiptono, F., Diana, A. 2018. *Total Quality Manajemen*. Yogyakarta: ANDI.
- West, Michael A. 2012. *Effective Teamwork: Practical Lessons From Organizational Research*. Crichester: John Wiley and Sons.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. RajaGraindo Persada
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. RajaGraindo Persada.
- Wirawan. 2014, *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Jurnal :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Adiman, S. (2018). ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGUNGKAPAN MODAL INTELEKTUAL PADA LAPORAN TAHUNAN PERUSAHAAN NON KEUANGAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. *Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. JUMANT*, 8(2), 103-110
- Anwar, C., Saregar, A., Hasanah, U., & Widayanti, W. (2018). The effectiveness of islamic religious education in the universities: The effects on the students' characters in the era of industry 4.0. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 3(1), 77-87.
- Annisa N. 2016. Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang *Teamwork* dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Loyalitas Karyawan PT. Premium Lampung.  
<https://digilib.unila.ac.id>
- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Asih, S. (2018). PENGARUH KONTRIBUSI PAJAK DAERAH, PENDAPATAN ASLI DAERAH, RETRIBUSI DAERAH DAN BAGI HASIL PAJAK TERHADAP BELANJA DAERAH DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PEMERINTAH KABUPATEN DAN KOTA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Chrisna, H. (2019). PENGARUH PERILAKU BELAJAR, PENGENDALIAN DIRI, MOTIVASI, EMPATI, KETERAMPILAN, DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA PRODI AKUNTANSI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 87-100.

Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.

Dwilita, H. (2019). PERBANDINGAN KINERJA PERBANKAN INDONESIA STUDI PADA BANK UMUM KONVENSIONAL DAN BANK UMUM SYARIAH YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2008-2017. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 145-162.

Harun Islami Abadylla. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PRGI Jember). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2 September 2011:5

<https://jimfeb.ub.ac.id>

Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.

Kholik, K. (2017). THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALFO CITRA ABADI MEDAN.

Puspitahati, K dan La Ode Marihi. Faktor-faktor Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Karyawan PT. Alrindo Sentani Indah.

<https://media.neliti.com>

Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.

Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 6(7), 62-65.

Sari, F.F K dan Tri Bodroastuti . 2012. Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, Vol 1, No 1 2012

<https://jurnal.widyamanggala.ac.id>

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### **PENGARUH *PERSONAL FACTORS* (FAKTOR INDIVIDU), *LEADERSHIP* (KEPEMIMPINAN), DAN *TEAM WORK* (KERJA SAMA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI**

---

**Mohon Berikan tanda (√) pada jawaban yang dianggap sesuai dengan kondisi yang berlaku pada tahun 2019/2020**

#### I. Identitas Responden

Usia :

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

#### **Petunjuk :**

1. Berilah tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan/pernyataan.
2. Mohon diisi dengan jujur
3. Beri penjelasan atas jawaban karyawan
4. Mohon periksa kembali jawaban karyawan dengan pilihan jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 5/SS = Sangat Setuju

Nilai 4/S = Setuju

Nilai 3/KS = Kurang Setuju

Nilai 2/TS = Tidak Setuju

Nilai 1/STS = Sangat Tidak Setuju



**Pertanyaan atas variabel Y (Kinerja Karyawan)**

<b>No.</b>	<b><u>Indikator</u></b>	<b>Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	<b><u>Kualitas kerja</u></b>					
	Saya setuju kualitas yang ditunjukkan karyawan adalah cerminan diri.					
2.	Saya setuju kualitas pekerjaan yang ada sudah standar dari atasan.					
3.	<b><u>Kuantitas kerja</u></b>					
	Saya sudah mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Saya melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.					
5.	<b><u>Tanggung jawab</u></b>					
	Saya menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Saya bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang digunakan sehari-hari dalam bekerja.					
7.	<b><u>Kerja sama</u></b>					
	Saya berpartisipasi dan berkontribusi dalam pekerjaan dengan karyawan lainnya.					
8.	Saya menjalin hubungan baik didalam maupun diluar kantor.					
9.	<b><u>Inisiatif</u></b>					
	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum diperintah sesuai tanggung jawab dalam bekerja.					
10.	Saya harus mampu menyelesaikan dulu masalah tanpa harus sampai keatasan.					

**Pertanyaan atas variabel X1 *Personal Factors* (Faktor Individu)**

<b><u>No.</u></b>	<b><u>Indikator</u></b>	<b>Jawaban</b>				
		<b>ST</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	<b><u>Kemampuan</u></b>					
	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan.					
2.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
3.	<b><u>Kebutuhan</u></b>					
	Saya harus bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan.					
4.	Saya bekerja sama dengan rekan untuk meningkatkan kinerja.					
5.	<b><u>Kepercayaan</u></b>					
	Saya dan sesama rekan kerja saling percaya dalam tim untuk menyelesaikan tugas.					
6.	Saya setuju atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
7.	<b><u>Pengalaman kerja</u></b>					
	Saya percaya pengalaman akan mempermudah dalam mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.					
8.	Saya berbagi pengalaman akan mempererat hubungan dengan rekan kerja.					

**Pertanyaan atas variabel X2 Leadership (Kepemimpinan)**

<b>No.</b>	<b><u>Indikator</u></b>	<b>Jawaban</b>				
		<b>ST</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	<b><u>Kemampuan</u></b> Saya mampu mengerahkan semua kemampuan dalam diri saya agar hasil kerja lebih optimal					
2.	<b><u>Kerja sama</u></b>					
	Saya membina kerja sama dengan rekan kerja.					
3.	<b><u>Motivasi</u></b>					
	Saya setuju atasan memberikan motivasi atau dukungan kepada karyawan.					
4.	<b><u>Menyelesaikan tugas diluar kemampuan</u></b>					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan diluar kemampuan.					
5.	<b><u>Menyelesaikan tugas tepat waktu</u></b>					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
6.	<b><u>Tidak terlambat</u></b>					
	Saya datang tepat pada waktunya dan tidak terlambat.					
7.	<b><u>Pengambilan keputusan</u></b>					
	Saya setuju pimpinan mengambil keputusan sesuai dengan pertimbangan yang tepat.					
8.	<b><u>Penyelesaian masalah dengan tepat</u></b>					
	Saya mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja dengan tepat.					
	<b><u>Mampu meneliti</u></b>					

9.	<b><u>masalah</u></b>					
	Saya mampu meneliti masalah yang ada dengan tepat.					
10.	<b><u>Membawa kepentingan organisasi ke dalam kepentingan pribadi</u></b>					
	Saya mampu membawa kepentingan pribadi ke dalam kepentingan organisasi agar kepentingan organisasi lebih luas lagi.					
11.	<b><u>Penyelesaian tugas secara target</u></b>					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan atasan.					
12.	<b><u>Tanggung jawab</u></b>					
	Saya setuju pimpinan mampu melihat keadaan dimana pekerjaan harus dilakukan secara individu atau secara kelompok.					
13.	<b><u>Pemberian bimbingan</u></b>					
	Saya setuju pimpinan mampu memberikan motivasi dan bimbingan.					

**Pertanyaan atas variabel X3 *Team Work* (Kerja sama)**

<b><u>No.</u></b>	<b><u>Indikator</u></b>	<b>Jawaban</b>				
		<b>ST</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	<b><u>Tanggung jawab</u></b>					
	Saya mampu bersama-sama menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.					

2.	Saya mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja.					
3.	<b><u>Saling berkontribusi</u></b>					
	Saya berkontribusi baik secara tenaga dan pikiran.					
4.	Saya menjaga baik hubungan di dalam dan luar kantor untuk mendekati diri dengan rekan lainnya.					
5.	<b><u>Pengerahan kemampuan</u></b>					
	Saya setuju setiap kerja sama tim selalu menunjukkan kemampuan yang cemerlang agar hasilnya memuaskan.					
6.	Saya setuju karyawan mengerahkan seluruh kemampuannya masing-masing agar kerja sama semakin erat.					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Jawaban Responden

1. Tabulasi Data Responden Variabel Personal Factors (X<sub>1</sub>)

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL X1
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	4	5	4	5	4	5	4	36
3	4	5	4	5	4	4	4	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	4	5	4	34
6	4	5	4	5	4	4	4	4	34
7	4	4	5	4	5	4	5	5	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	5	5	4	4	5	5	4	36
10	5	4	4	4	4	4	4	4	33
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	4	4	5	4	4	5	5	36
13	4	4	5	4	4	5	4	4	34
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	5	5	5	5	4	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	5	5	5	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	4	4	4	4	5	36
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	5	5	5	5	36
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	5	5	4	4	4	4	5	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	5	5	4	5	35
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	5	4	4	33
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	5	5	4	4	4	34
34	4	4	4	4	4	4	5	5	34
35	5	5	4	5	4	5	4	4	36
36	4	4	4	4	4	4	4	5	33
37	4	4	4	5	4	5	4	5	35
38	4	4	4	4	5	4	4	4	33



82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

## 2. Tabulasi Data Responden Variabel Leadership (X<sub>2</sub>)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	TOTAL X2
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	54
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	59
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53
7	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
9	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	56
10	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	57
11	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	56
12	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	61
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
16	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	56
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	55
18	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	56
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	55
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
23	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	57
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
25	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	57
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
27	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	57
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
30	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	57
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
32	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	55
33	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	57
34	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	54
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
36	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	57



37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
39	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	56
40	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	55
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
42	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	58
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	54
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	54
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
46	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	58
47	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	56
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
49	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	56
50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
51	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	60
52	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
54	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	57
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	56
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
57	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	57
58	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
59	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	56
60	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	54
61	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	54
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
63	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	57
64	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
65	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53
66	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	56
67	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53
68	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	57
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
70	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	56
71	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
72	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	56
73	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
74	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	55
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
76	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	54
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
78	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	57
79	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	56

80	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	54
81	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52

### 3. Tabulasi Jawaban Responden Variabel *Team Work* (X<sub>3</sub>)

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL X3
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	4	4	5	5	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	5	4	26
5	4	5	5	5	4	5	28
6	4	4	4	4	5	4	25
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	4	5	4	5	28
9	4	4	5	4	5	4	26
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	5	5	4	5	5	28
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	4	5	4	5	4	27
14	4	4	4	5	4	4	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	4	5	5	5	5	29
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	5	4	5	4	4	26
19	5	4	5	4	4	4	26
20	4	5	4	4	4	4	25
21	5	4	4	5	5	4	27
22	4	5	5	4	4	4	26
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	4	4	5	5	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	5	5	26
27	4	4	5	5	4	4	26
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	5	5	26
30	5	5	5	4	4	4	27
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	5	5	5	27
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	5	4	4	5	4	27
35	4	4	5	5	4	4	26

36	4	4	5	4	4	5	26
37	4	4	5	4	4	4	25
38	5	5	4	4	5	4	27
39	4	4	5	5	4	5	27
40	4	5	5	4	4	4	26
41	4	4	4	4	4	5	25
42	4	5	5	5	5	4	28
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	5	5	4	5	5	29
45	4	5	4	5	5	4	27
46	4	4	4	4	4	5	25
47	5	4	5	5	5	4	28
48	4	4	4	4	4	5	25
49	5	4	4	5	5	4	27
50	4	5	5	4	4	5	27
51	5	4	4	5	5	4	27
52	4	5	5	4	4	5	27
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	4	5	5	4	5	28
55	4	4	4	4	5	4	25
56	5	5	4	4	5	4	27
57	4	4	4	4	5	5	26
58	5	5	4	5	4	4	27
59	4	4	5	5	4	4	26
60	4	4	4	4	5	5	26
61	5	5	4	5	4	4	27
62	4	4	5	5	4	4	26
63	4	5	4	4	5	5	27
64	5	4	5	5	4	4	27
65	4	4	4	4	5	4	25
66	5	5	5	5	4	4	28
67	4	4	4	4	4	5	25
68	4	4	5	4	4	4	25
69	5	4	4	5	5	5	28
70	4	5	5	4	4	4	26
71	4	4	4	4	5	4	25
72	5	5	5	4	4	4	27
73	4	4	4	5	5	4	26
74	4	4	4	4	5	4	25
75	5	5	5	4	4	5	28
76	4	4	5	5	5	4	27
77	4	5	4	4	4	4	25
78	5	4	4	5	4	5	27

79	4	4	5	4	5	4	26
80	5	4	5	4	5	4	27
81	4	5	4	5	4	5	27
82	5	5	4	4	4	4	26

#### 4. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
8	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
10	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
11	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46
12	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
13	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
16	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
18	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
19	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
22	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
23	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
24	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
25	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
27	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
28	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
32	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
34	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46

35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
38	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
39	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
40	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
43	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
44	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
45	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
46	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
47	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
48	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
49	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
50	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
51	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
52	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
53	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
54	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
57	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
58	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
61	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
62	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
63	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
64	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
66	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
67	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
68	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
69	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
70	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
71	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
72	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
73	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
74	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
75	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
76	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
77	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42



## 2. Uji Realibilitas

### a. *Personal Factors (X<sub>1</sub>)*

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,642	9

### b. Leadership (X<sub>2</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,700	14

### c. Team Work (X<sub>3</sub>)

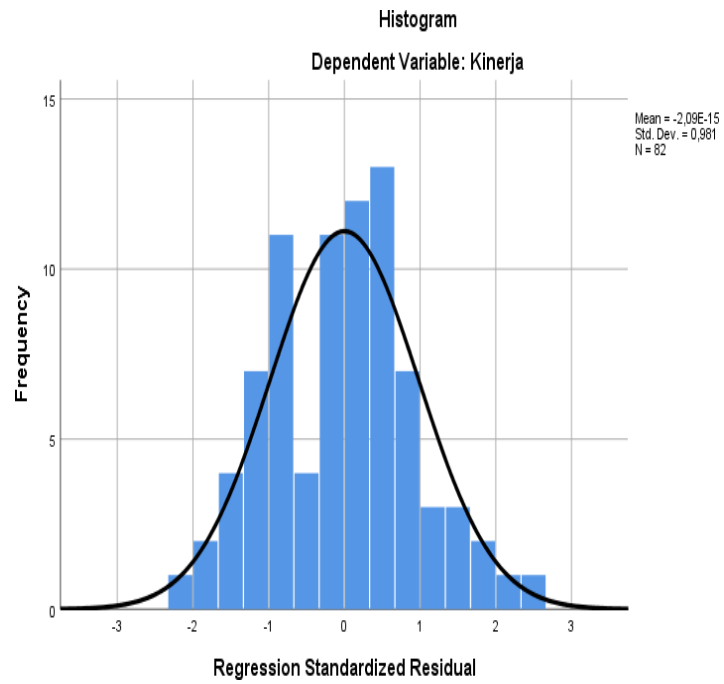
<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,663	7

### d. Kinerja Karyawan (Y)

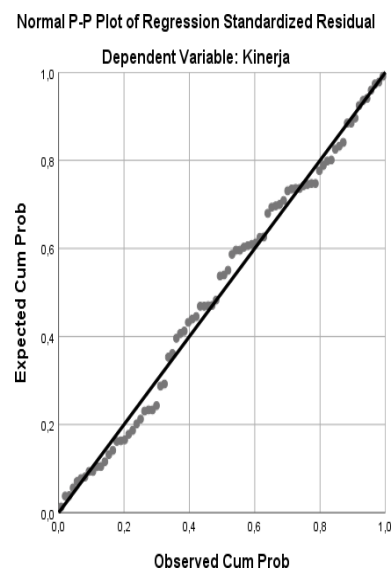
<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,690	11

# 1. Hasil Uji Normalitas

## a. Grafik Histogram



## b. Grafik Normal *Probability Plot*





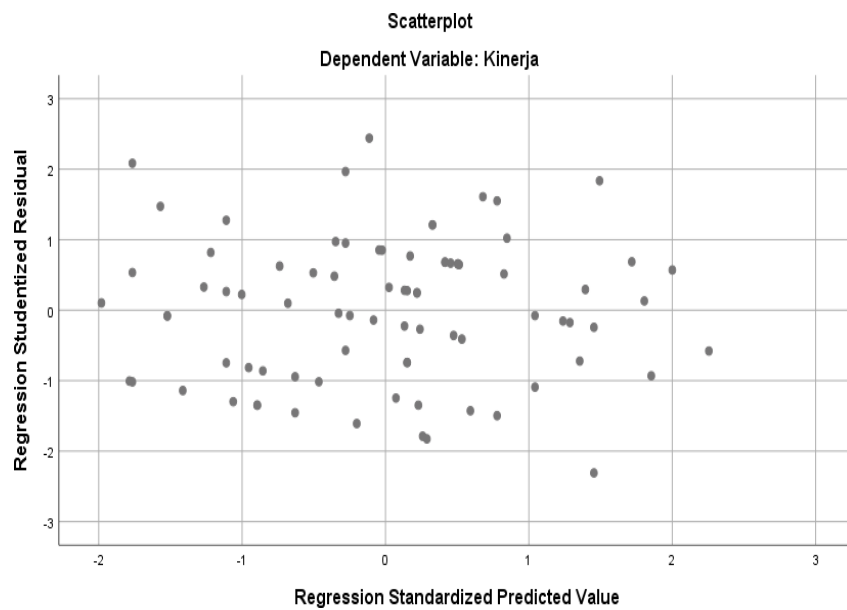
c. Uji Kolmogorov Smirnov (K-S)

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,96701089
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,064
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic		
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Personal Factors	,948	1,055
	Leadership	,965	1,036
	Team Work	,979	1,022

3. Hasil Uji Heteroskedastitas



#### 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,787	7,923		2,750	,007
	Personal Factors	-,084	,160	-,057	-,524	,601
	Leadership	,236	,101	,251	2,342	,022
	Team Work	,442	,164	,287	2,697	,009

#### 5. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,787	7,923		2,750	,007
	Personal Factors	-,084	,160	-,057	-,524	,601
	Leadership	,236	,101	,251	2,342	,022
	Team Work	,442	,164	,287	2,697	,009

#### 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,039	3	16,346	4,068	,010 <sup>b</sup>
	Residual	313,400	78	4,018		
	Total	362,439	81			

#### 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,368 <sup>a</sup>	,135	,102	2,004

Lampiran 3 : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 25

1. Hasil Uji Validitas

a. Personal Factors (X<sub>1</sub>)

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Personal Factors
X1.1	Pearson Correlation	1	,141	,240*	,092	,076	-,165	,189	-,006	,465**
	Sig. (2-tailed)		,205	,030	,411	,499	,140	,088	,955	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.2	Pearson Correlation	,141	1	,275*	,122	-,231*	,075	,023	,086	,454**
	Sig. (2-tailed)	,205		,012	,274	,037	,502	,837	,442	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.3	Pearson Correlation	,240*	,275*	1	-,065	,052	-,052	,119	-,020	,446**
	Sig. (2-tailed)	,030	,012		,564	,644	,645	,289	,856	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.4	Pearson Correlation	,092	,122	-,065	1	-,010	,092	-,023	,105	,399**
	Sig. (2-tailed)	,411	,274	,564		,927	,411	,834	,349	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.5	Pearson	,076	-,231*	,052	-,010	1	,004	,233*	,098	,353**

	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,499	,037	,644	,927		,969	,035	,383	,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.6	Pearson Correlation	-,165	,075	-,052	,092	,004	1	,124	-,006	,323**
	Sig. (2-tailed)	,140	,502	,645	,411	,969		,267	,955	,003
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.7	Pearson Correlation	,189	,023	,119	-,023	,233*	,124	1	,006	,507**
	Sig. (2-tailed)	,088	,837	,289	,834	,035	,267		,957	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.8	Pearson Correlation	-,006	,086	-,020	,105	,098	-,006	,006	1	,391**
	Sig. (2-tailed)	,955	,442	,856	,349	,383	,955	,957		,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Personal Factors	Pearson Correlation	,465**	,454**	,446**	,399**	,353**	,323**	,507**	,391**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,003	,000	,000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

*b. Leadership (X<sub>2</sub>)*

Correlations															
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12		Leadership
X2.1	Pearson Correlation	1	,355**	,319**	,099	,259*	,086	,355**	,149	,127	,099	,245*	,006	,036	,548**
	Sig. (2-tailed)		,001	,004	,378	,019	,441	,001	,181	,254	,378	,027	,959	,746	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.2	Pearson Correlation	,355**	1	,299**	,085	,165	-	-	,136	,298**	-,007	,225*	,147	-	,461**
	Sig. (2-tailed)	,001		,006	,447	,139	,995	,729	,223	,007	,952	,042	,187	,635	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.3	Pearson Correlation	,319**	,299**	1	,162	-	,127	-	,329	,014	,162	,250*	-,107	,281*	,449**
	Sig. (2-tailed)	,004	,006		,146	,637	,257	,711	,003	,897	,146	,023	,340	,011	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.4	Pearson Correlation	,099	,085	,162	1	-	,114	,269*	,003	,066	,317**	,113	-,080	,072	,354**
	Sig. (2-tailed)	,378	,447	,146		,876	,308	,015	,978	,553	,004	,313	,475	,518	,001
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.5	Pearson Correlation	,259*	,165	-	-,018	1	,162	,092	,024	,145	,072	,054	,283*	,003	,404**
	Sig. (2-tailed)	,019	,139	,637	,876		,145	,410	,829	,193	,518	,631	,010	,975	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.6	Pearson Correlation	,086	-,001	,127	,114	,162	1	,188	,015	-	,348**	,178	,046	,286**	,449**
										,120					

	Sig. (2-tailed)	,441	,995	,257	,308	,145		,091	,896	,282	,001	,110	,682	,009	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.7	Pearson Correlation	,355**	-,039	- ,042	,269*	,092	,188	1	,035	,233 *	,085	,225*	,225*	,165	,501**
	Sig. (2-tailed)	,001	,729	,711	,015	,410	,091		,757	,035	,447	,042	,042	,139	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.8	Pearson Correlation	,149	,136	,329 **	,003	,024	,015	,035	1	,041	,003	-,049	,270*	,124	,320**
	Sig. (2-tailed)	,181	,223	,003	,978	,829	,896	,757		,715	,978	,660	,014	,269	,003
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.9	Pearson Correlation	,127	,298**	,014	,066	,145	- ,120	,233 *	,041	1	-,094	,084	,355**	,082	,423**
	Sig. (2-tailed)	,254	,007	,897	,553	,193	,282	,035	,715		,402	,451	,001	,465	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.10	Pearson Correlation	,099	-,007	,162	,317**	,072	,348 **	,085	,003	- ,094	1	,209	,016	,253 *	,404**
	Sig. (2-tailed)	,378	,952	,146	,004	,518	,001	,447	,978	,402		,059	,883	,022	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.11	Pearson Correlation	,245*	,225*	,250 *	,113	,054	,178	,225 *	- ,049	,084	,209	1	-,061	,283 *	,485**
	Sig. (2-tailed)	,027	,042	,023	,313	,631	,110	,042	,660	,451	,059		,588	,010	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.12	Pearson Correlation	,006	,147	- ,107	-,080	,283 *	,046	,225 *	,270 *	,355 **	,016	-,061	1	,206	,415**
	Sig. (2-tailed)	,959	,187	,340	,475	,010	,682	,042	,014	,001	,883	,588		,063	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.13	Pearson	,036	-,053	,281	,072	,003	,286	,165	,124	,082	,253*	,283*	,206	1	,483**

	Correlation			*			**								
	Sig. (2-tailed)	,746	,635	,011	,518	,975	,009	,139	,269	,465	,022	,010	,063		,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Leadership	Pearson Correlation	,548**	,461**	,449**	,354**	,404**	,449**	,501**	,320**	,423**	,404**	,485**	,415**	,483**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

c. Team Work (X<sub>3</sub>)

Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Team Work
X3.1	Pearson Correlation	1	,262*	,096	,227*	,219*	,024	,633**
	Sig. (2-tailed)		,018	,391	,040	,048	,827	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X3.2	Pearson Correlation	,262*	1	,128	-,012	-,067	,117	,494**
	Sig. (2-tailed)	,018		,252	,915	,553	,294	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X3.3	Pearson Correlation	,096	,128	1	,149	-,127	,009	,441**
	Sig. (2-tailed)	,391	,252		,180	,256	,934	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X3.4	Pearson Correlation	,227*	-,012	,149	1	,007	,024	,482**
	Sig. (2-tailed)	,040	,915	,180		,950	,827	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X3.5	Pearson Correlation	,219*	-,067	-,127	,007	1	,082	,396**
	Sig. (2-tailed)	,048	,553	,256	,950		,463	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
X3.6	Pearson Correlation	,024	,117	,009	,024	,082	1	,431**
	Sig. (2-tailed)	,827	,294	,934	,827	,463		,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
Team Work	Pearson Correlation	,633**	,494**	,441**	,482**	,396**	,431**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	82	82	82	82	82	82	82
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020



d. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	,051	,203	,203	,039	,160	,004	,181	,107	,085	,460**
	Sig. (2-tailed)		,648	,067	,068	,727	,152	,975	,104	,341	,450	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y2	Pearson Correlation	,051	1	,405**	,063	,041	,134	,114	,073	,057	,273*	,482**
	Sig. (2-tailed)	,648		,000	,574	,715	,231	,309	,513	,608	,013	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y3	Pearson Correlation	,203	,405**	1	-,218*	,130	,090	,243*	,060	,348**	,269*	,553**
	Sig. (2-tailed)	,067	,000		,049	,245	,423	,028	,592	,001	,015	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y4	Pearson Correlation	,203	,063	-,218*	1	-,138	,141	,086	,155	,117	,092	,342**
	Sig. (2-tailed)	,068	,574	,049		,215	,207	,445	,163	,296	,413	,002
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y5	Pearson Correlation	,039	,041	,130	-,138	1	-,016	,059	,046	,149	,178	,341**
	Sig. (2-tailed)	,727	,715	,245	,215		,890	,601	,682	,181	,109	,002
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y6	Pearson Correlation	,160	,134	,090	,141	-,016	1	,182	,194	,266*	-,012	,446**
	Sig. (2-tailed)	,152	,231	,423	,207	,890		,101	,081	,016	,915	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y7	Pearson Correlation	,004	,114	,243*	,086	,059	,182	1	-,083	,298**	,097	,423**
	Sig. (2-tailed)	,975	,309	,028	,445	,601	,101		,460	,007	,386	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y8	Pearson Correlation	,181	,073	,060	,155	,046	,194	-,083	1	,019	,051	,387**
	Sig. (2-tailed)	,104	,513	,592	,163	,682	,081	,460		,868	,651	,000

	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y9	Pearson Correlation	,107	,057	,348**	,117	,149	,266*	,298**	,019	1	,331**	,584**
	Sig. (2-tailed)	,341	,608	,001	,296	,181	,016	,007	,868		,002	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y10	Pearson Correlation	,085	,273*	,269*	,092	,178	-,012	,097	,051	,331**	1	,522**
	Sig. (2-tailed)	,450	,013	,015	,413	,109	,915	,386	,651	,002		,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Kinerja	Pearson Correlation	,460**	,482**	,553**	,342**	,341**	,446**	,423**	,387**	,584**	,522**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,002	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25, 2020

#### Lampiran 4. Uji Realibilitas

a. *Personal Factors (X<sub>1</sub>)*

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,642	9

b. Leadership (X<sub>2</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,700	14

c. Team Work (X<sub>3</sub>)

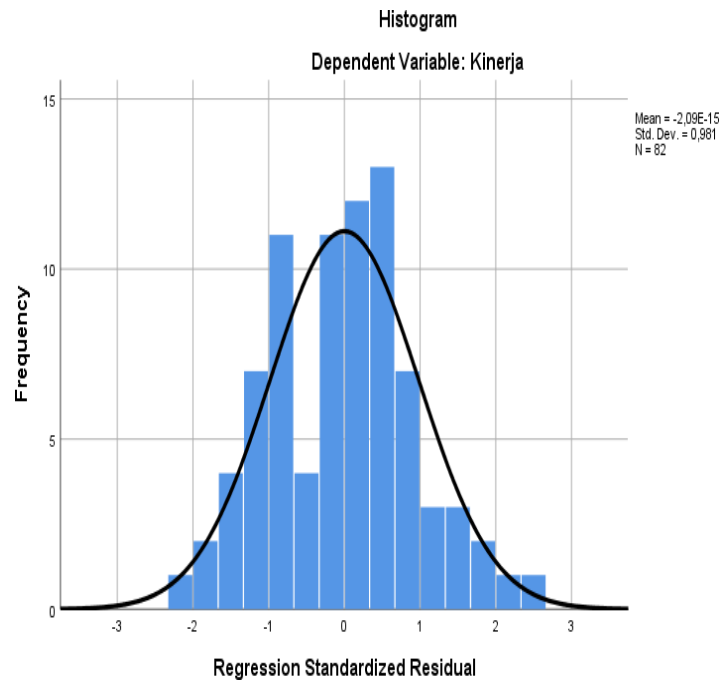
<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,663	7

d. Kinerja Karyawan (Y)

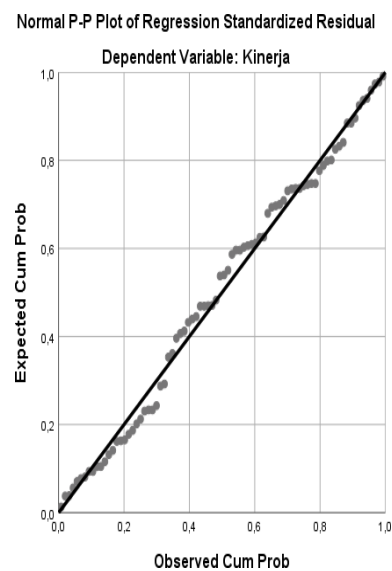
<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,690	11

# 1. Hasil Uji Normalitas

## a. Grafik Histogram



## b. Grafik Normal *Probability Plot*



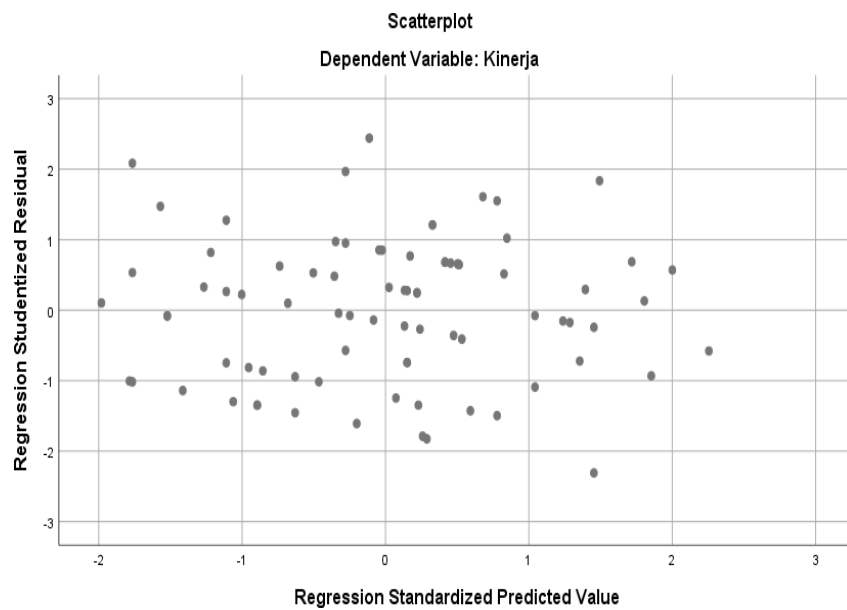
c. Uji Kolmogorov Smirnov (K-S)

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,96701089
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,064
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic		
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Personal Factors	,948	1,055
	Leadership	,965	1,036
	Team Work	,979	1,022

3. Hasil Uji Heteroskedastitas



#### 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,787	7,923		2,750	,007
	Personal Factors	-,084	,160	-,057	-,524	,601
	Leadership	,236	,101	,251	2,342	,022
	Team Work	,442	,164	,287	2,697	,009

#### 5. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,787	7,923		2,750	,007
	Personal Factors	-,084	,160	-,057	-,524	,601
	Leadership	,236	,101	,251	2,342	,022
	Team Work	,442	,164	,287	2,697	,009

#### 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,039	3	16,346	4,068	,010 <sup>b</sup>
	Residual	313,400	78	4,018		
	Total	362,439	81			

#### 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,368 <sup>a</sup>	,135	,102	2,004

Lampiran 5. Tabel T

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198	
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135	
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074	
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013	
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954	

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121		0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122		0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123		0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124		0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125		0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126		0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127		0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128		0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129		0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130		0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131		0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132		0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133		0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134		0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135		0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136		0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137		0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138		0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139		0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140		0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141		0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142		0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143		0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144		0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145		0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146		0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147		0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148		0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149		0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150		0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151		0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152		0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153		0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154		0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155		0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156		0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157		0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158		0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159		0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160		0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Tabel r

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,387	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,668	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,378	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber: Sugiyono (1999). Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta

Lampiran 7. Tabel F

TABEL DISTRIBUSI F DENGAN Alpha = 5%																					
F	Derajat Bebas Pembilang, df 2																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞		
Derajat Bebas Penyebut, df 1	1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254	
	2	18,50	19,00	19,20	19,20	19,30	19,30	19,40	19,40	19,40	19,40	19,40	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
	3	10,10	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,7	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53	8,53
	4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63	5,63
	5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37	4,37
	6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67	3,67
	7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23	3,23
	8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93	2,93
	9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71	2,71
	10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54	2,54
	11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40	2,40
	12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30	2,30
	13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21	2,21
	14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13	2,13
	15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07	2,07
	16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01	2,01
	17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96	1,96
	18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92	1,92
	19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88	1,88
	20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84	1,84
	21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81	1,81
	22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78	1,78
	23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76	1,76
	24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73	1,73
	25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71	1,71
	30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62	1,62
	40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51	1,51
	60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39	1,39
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,61	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,25	1,25	
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,52	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00	1,00	



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Dosen Pembimbing I : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
Dosen Pembimbing II : Devi Anggrani, SE., M.Si  
Nama Mahasiswa : MEGAWATI PUTRI SIPAYUNG  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310475  
Jenjang Pendidikan : S1 (S-1)  
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Personal Factors, Leadership, dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT - Tirta Sibayakindo Berastagi

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
4/Mei/2020	- Tabel hasil presurvey - kalimat identifikasi diperbaiki - Tabel dan gambar harus mencantumkan sumber - letilah aking cetak miring	}	
8/Mei/2020	- Perbaiki kalimat pernyataan di presurvey yang mengandung SPOK - Perbaiki fenomena dan masalahnya	}	
10/Mei/2020	- Perbaiki penataan di presurvey - perbaiki abstrak rata kanan-kiri	}	
13/Mei/2020	- perbaiki kalimat pernyataan / pertanyaan di presurvey - perbaiki kalimat di identifikasi	}	
14/Mei/2020	ACC sidang Meja Hisau	}	

Medan, 11 Mei 2020  
Diketahui/Disetujui oleh :  
Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Em. Wakhuni, SE., M.Si  
 Dosen Pembimbing II : Devi Anggriani, SE., M.Si  
 Nama Mahasiswa : MEGAWATI PUTRI SIPAYUNG  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310475  
 Jenjang Pendidikan : strata 1 (s-1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Personal Factors, Leadership dan Team work terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
04/juni/2020	- Perbaikan Penulisan pada Bab 2 - Perbaikan Penulisan pada Bab 4	}	
05/juni/2020	ACC sidang Meja Hisau	y	

Medan, 11 Mei 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 16 Juni 2020  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Megawati Putri Sipayung  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 1998-09-07  
 Nama Orang Tua : Raspen Sipayung  
 N. P. M : 1615310475  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081317478494  
 Alamat : Jl. Sempurna No. 1 Medan Helvetia

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Personal Factors, Leadership, dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



Megawati Putri Sipayung  
 1615310475