PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus PT PP Urban Mobile Plant Semarang-Demak)

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen

Disusun Oleh:

KHAFIDLOTUL AULIA

NIM: 30401800166

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

SEMARANG

2022

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus PT PP Urban Mobile Plant Semarang-Demak)

Disusun Oleh:

Khafidlotul Aulia

NIM: 30401800166

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya

dapat diajukan kehadapan sidang panitia ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 27 September 2021

Pembimbing

Dr.E Drs. H. Marno Nugroho, MM

NIDN. 0608036601

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus PT PP Urban Mobile Plant Semarang-Demak)

Disusun Oleh:

Khafidlotul Aulia

30401800166

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 15 Oktober 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing	Penguji
Dr. E Drs. H. Marno Nugroho, MM	Dra.Hj Endang Dwiastuti,M. Si
NIDN.0608036601	NIDK.8946100020

Penguji

Digitally signed by Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi, o=UNISSULA Semarang, ou=Fakultas Ekonomi, email=sitisumiati@unissula.ac.id, c=ID
Date: 2022.01.17 11:38:58 +07'00'

Dr.Hj. Siti Sumiati, SE, M.Si

NIDN.0619036801

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal, 15 Oktober 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Dr.H. Ardian Adhiatma, SE., MM

NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khafidlotul Aulia

Nim : 30401800166

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT PP Urban Mobile Plant Semarang-Demak)**" merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan plagiat dari penelitian orang lain. Skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila pernyataan skripsi ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demak, 17 Januari 2022

Yang menyatakan,

Khafidlotul Aulia

30401800166

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	KHAFIDLOTUL AULIA
NIM	:	30401800166
Program Studi	:	MANAJEMEN
Fakultas	:	EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/~~Tesis~~/~~Desertasi~~* dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus PT PP Urban Mobile Plant Semarang-Demak)

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-ekslusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang,17 Januari 2022
Yang menyatakan

Khafidlotul Aulia
30401800166

*Coret yang tidak perlu

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	KHAFIDLOTUL AULIA
NIM	:	30401800166
Program Studi	:	MANAJEMEN
Fakultas	:	EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/~~Tesis~~/~~Desertasi~~* dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus PT PP Urban Mobile Plant Semarang-Demak)

dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-ekslusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 17 Januari 2022
Yang menyatakan

Khafidlotul Aulia
30401800166

*Coret yang tidak perlu

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*"*Kegagalan hanya terjadi apabila kita putus asa"

"Tanpa ilmu dan pengetahuan bagaikan kita jatuh kedalam jurang yang dalam"

"Ketika telah melakukan yang terbaik dengan versi kita sendiri, tetapi mengalami kegagalan maka hal tersebut jadikanlah sebuah pelajaran diesok harinya dan motivasi diri sendiri"

Skripsi ini dipersembahkan

Untuk orang-orang yang menyayangi yang selalu mensupport, nasehat, cintai dan kasih sayang serta mendo'akan penulis

ABSTRACT

Thisi studyi aims to analyzei the effect of Islamic leadership and team workion employee performancei ini kthei kcasei studyi ofi kPTi PPi UrbaniMobilei PlantiSemarang -Demak. Thei populationi ofi tthisistudy are all employeesiofiPT PPiUrban Mobile Plant Semarang-Demak from the sample of thisistudy using total sampling or saturated sample. The results of this study indicateithat Islamic leadership has a positive and significant effect on employee performance, teamworki has a positive andissignificanti effecti on employeei performance, Islamic leadershipi has a significanti andi significanti effecti on teamwork.

Keywords: *Islamici Leadership, Teamwork and Employeei Performance*

ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepeimpinan islami dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada studi kasus PT PP Urban Mobile Plant Semarang-Demak. Seluruh partisipan penelitian adalah karyawan urban mobile plant PT PP Semarang Demak. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan baik sampel yang utuh maupun sampel yang melimpah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap kerja tim.

***Kata kunci*:** Kepemimpinan Islami, Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan

INTISARI

Kepemimpinan Islami merupakan pemimpin yang memberi contoh baik dalam perkataan maupun perbuatan kepada bawahannya serta pemimpin yang mendorong, menasehati, mendidik, membimbing, membela kebenaran. Kepemimpinan islami sangat dibutuhkan didalam perusahaan, agar para pemimpin di perusahaan maupun organisasi mampu memimpin bawahannya secara optimal dan mampu memberikan motivasi spiritual kepada bawahannya agar mencapai tujuan perusahaan.

Tinjauan literatur yang mendalam menyarankan tiga hipotesis: (1) Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (2) Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim. Seluruh partisipan penelitian adalah karyawan urban mobile plant PT PP Semarang Demak.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan baik sampel yang utuh maupun sampel yang melimpah Berdasarkan uji hipotesis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap kerja tim.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan bimbingan dan dukungan, rahmat, hidayah, dll kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan judul. **"PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT PP Urban Mobile Plant Semarang-Demak)"**.

Di dalam pembuatan skripsi ini menyadari bahwa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka dalam kerendahan hati saya, saya selaku penulis skripsi menyampaikan rasa terimakasih atas dukungan, bimbingan dan bantuannya.

Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr.E Drs. H. Marno Nugroho, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, arahan serta penuh kesabaran dan ketulusannya dalam membimbing skripsi
2. Bapak Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Ibu Prof Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Bapak Dr. Ardian Adhitama, SE, MM selaku Kaprodi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang

5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan terkait skripsi dan materi perkuliahan
6. Bapak dan Ibu Staff Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu untuk mempermudah dalam pengurusan perlengkapan selama perkuliahan
7. Kepada narasumber serta karyawan yang telah memberikan izin dan membantu dalam pengisian kuesioner
8. Kedua orang tua saya tercinta bapak H. Nur Said dan ibu Hj. Sulastri yang telah memberikan dukungan penyemangat, perhatian, kasih sayang, masukan, arahan dan doa kepada penulis
9. Kepada kakak saya Khoirotul Mudzakiroh S.Pd. AH dan adek saya Muhammad Syauqillah yang telah memberikan semangat dan telah banyak membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi
10. Semua pihak-pihak yang telah membantu proses penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu

Semarang, 27 September 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH UNIV v
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH FAKULTAS . vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN vii
ABSTRACT viii
ABSTRAK ix
INTISARI x
KATA PENGANTAR xi
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 6
BAB II KAJIAN PUSTAKA 7
2.1 Kinerja Karyawan 7
2.2 Kepemimpinan Islami 9
2.3 Kerjasama Tim 13
2.4 Penelitian Terdahulu 15
2.5 Pengembangan Model Empirik dan Hipotesis Penelitian 16
2.5.1 Pengembangan Hipotesis 17
2.5.1.1 Hubungan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan 17
2.5.1.2 Hubungan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan 17

2.5.1.3 Hubungan kepemimpinan islami terhadap kerjasama tim 18
2.5.2 Kerangka Penelitian 18
BAB III METODE PENELITIAN 19
3.1 Jenis Penelitian 19
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 19
3.3 Populasi Sampel dan Teknik Sampling 19
3.3.1 Populasi 19
3.3.2 Sampel 20
3.3.3 Teknik Sampling 20
3.4 Sumber Data 20
3.5 Teknik Pengumpulan Data 21
3.6 Variabel dan Indikator Penelitian 22
3.7 Teknik Analisis Data 23
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas 23
3.7.2 Uji Asumsi Klasik 24
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda 25
3.9 Uji Hipotesis 26
3.10 Koefisien Determinasi (R^2) 26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 27
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian 27
4.1.1 Karakteristik Responden 27
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian 31
4.3 Analisis Data 38
4.3.1 Uji Validitas 38
4.3.2 Uji Reliabilitas 40
4.4 Uji Asumsi Klasik 40
4.4.1 Uji Normalitas 41
4.4.2 Uji Multikolinieritas 42
4.4.3 Uji Autokorelasi 43
4.4.4 Uji Heteroskedastisitas 44
4.5 Pengujian Regresi Berganda 45
4.6 Pengujian Hipotesis 46
4.6.1 Uji T 46
4.6.2 Uji F 48
4.7 Koefisien Determinasi 49

4.8 Pembahasan 50
4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan 50
4.8.2 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan 51
4.8.3 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kerjasama Tim 52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 53
5.1 Kesimpulan 53
5.2 Saran 54
5.3 Keterbatasan Penelitian 54
DAFTAR PUSTAKA 55
LAMPIRAN 59

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Indikator Penelitian 22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Umur 27
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin..... 28
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Jabatan..... 28
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Masa Kerja..... 30
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir..... 30
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif 32
Tabel 4.7 Jawaban Variabel Kepemimpinan Islami..... 32
Tabel 4.8 Jawaban Variabel Kerjasama Tim..... 34
Tabel 4.9 Jawaban Variabel Kinerja Karyawan..... 36
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Islami..... 38
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim..... 39
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan..... 39
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas 40
Tabel 4.14 Uji Normalitas..... 41
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas 42
Tabel 4.16 Uji Autokorelasi..... 43
Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas..... 44
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 45
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linear..... 46
Tabel 4.20 Uji t..... 47
Tabel 4.21 Uji F 48
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi 49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 18

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner 60
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian 67
Lampiran 3. Karakteristik Responden 73
Lampiran 4. Hasil Uji Deskripsi Frekuensi 76
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik 81
Lampiran 6. Pengujian Regresi Berganda 83
Lampiran 7. Pengujian Hipotesis 84

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di masa globalisasi ini, industri butuh kesekian kali mempersiapkan serta mengantisipasi pergantian di masa depan. Bersamaan berjalannya waktu, persaingan antar pemain ekonomi muda hendak terus menjadi ketat. Oleh sebab itu, perihal ini memerlukan energi saing, serta industri wajib sanggup tumbuh lebih jauh serta menciptakan hasil yang maksimal cocok dengan tujuan dini industri(Daspar, 2020). Salah satu khasiat kompetitif yang sangat berarti untuk industri yakni kinerja karyawan. Sebab kinerja karyawan ialah kekuatan pendorong di balik sikap industri. Kinerja karyawan yang berhasil pula tingkatkan kinerja karyawan industri(Hatta et al., 2017). Sumber energi manusia juga sangat berarti dalam organisasi in- house, serta talenta butuh dipersiapkan secara handal buat menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan keahlian organisasi in- house(Adiba, 2018).

Memanglah, tiap perusahaan mempunyai tujuan serta harapan jangka panjang serta jangka pendek yang baik. Buat menggapai tujuan tersebut dibutuhkan manajemen serta perencanaan SDM yang baik(Firdaus & Kamaluddin, 2020). Meningkatnya persaingan industri di masa modern, kinerja karyawan sangatlah berarti buat pertumbuhan industri, berhasil maupun kandas bisa dilihat dari kepemimpinan islami serta kerjasama timnya

serta pula dari aspek sumber energi manusia yang terdapat dalam area industri.

Kinerja ialah hasil pekerjaan yang sudah dicoba yang membagikan donasi untuk industri. Donasi karyawan menciptakan pengaruh positif ataupun negatif untuk industri. Kinerja yang baik hendak menciptakan pengaruh yang baik untuk industri. Kepemimpinan Islam mencakup isu- isu yang lingkungan. Kepemimpinan Islam yakni salah satu kekuatan pendorong di balik bakat industri serta berpegang pada Al- Quran serta hadits. Kepemimpinan Islami pula jadi aspek kunci dalam menggapai kinerja pegawai yang maksimal. Karyawan yang maksimal pengaruhi kinerja karyawan industri dengan menggapai tujuan serta sasaran perusahaan (Hasibuan, 2019).

Kerjasama regu yakni sistem perpaduan kerja sesuatu kelompok buat menggapai sesuatu tujuan serta menciptakan kinerja yang lebih besar dari pada kinerja orang(Susanti, A. A Dwi widyani, 2017). Kerjasama regu pula tingkatkan kinerja sumber energi manusia didalam perusahaannya. Kerjasama regu yang di kelola dengan baik serta maksimal hendak menciptakan ataupun membuahkan hasil kinerja sumber energi manusia yang baik. Kerjasama regu terdiri dari sekumpulan karyawan yang dipandu oleh pimpinan regu ataupun seseorang manajer(Kurniansah, 2021).

PT PP Urban Mobile Plant Semarang- Demak yakni anak industri dari PT PP(Persero) Tbk yang bergerak di bidang jasa kontruksi, pengelolaan gedung, dan penciptaan beton pracetak. PT PP Urban Mobile Plant

Semarang- Demak yakni salah satu contoh industri yang mempraktikkan budaya bersyukur antara lain mensyukuri nikmat serta kemurahan Allah SWT atas kesehatan yang sudah diberikan kepada kita seluruhnya sehingga hasil kerjakeras sanggup tingkatkan kebersamaan, merasa keterbatasan dan kekuatan dari Allah SWT, senantiasa bertanggung jawab dan memiliki jiwa yang besar buat permasalahan yang hendak tiba.

PT PP Urban Mobile Plant Semarang- Demak pula mempraktikkan kebijakan industri yang berkonsep islami pada sikap kerja serta kepemimpinan. Dari kebijakan tersebut meliputi seseorang pemimpin wajib melaksanakan aksi yang benar serta jujur dalam perkataan ataupun perbuatannya, melaksanakan amanahnya dengan baik, pemimpin mempunyai pengetahuan yang luas, serta pemimpin mengantarkan apapun yang sudah diamanahkannya. Tertanamnya spiritual company yang tercermin dari perilaku seseorang pemimpin diperusahaan PT PP Urban Mobile Plant Semarang- Demak kepada karyawannya diharapkan bisa cocok dengan watak– watak kepemimpinan islami. Sehingga kinerja karyawan jadi lebih baik serta menciptakan nilai positif terhadap tiap- tiap karyawan.

Terdapatnya pergantian kepemimpinan telah jadi kebijakan industri disebabkan terdapatnya pergantian penempatan penugasan dari industri pusat Jakarta, dari pelaksanaan spiritual company serta budaya bersyukur telah terdapat semenjak dahulu, tetapi pada kepemimpinan yang tadinya lebih bagus dalam mempraktikkan spiritual company serta budaya bersyukur dengan baik daripada kepemimpinan yang saat ini, dilihat dari personaliti

pemimpinnya, pemimpin yang tadinya lebih islami daripada kepemimpinan yang saat ini.

Ratna Wijayanti (2016) Kami menciptakan kalau kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Maksudnya, bila kepemimpinan Islami diperkuat, kinerja karyawan industri hendak terbawa- bawa. Perihal ini disebabkan terus menjadi tinggi nilai kepemimpinan Islami, hingga terus menjadi besar pula kinerja pegawainya. Studi oleh Agus Endang Srivahyuni serta Yahanan(2019) tentang kepemimpinan Islami terpaut kinerja karyawan di PT Rotte Bakery menciptakan kalau kepemimpinan Islami tidak pengaruhi kinerja karyawan di Rotte Bakery Pekanbaru. Ini berarti kalau kepemimpinan Islam menerima asumsi parsial dalam salah satu penemuan survei kalau pemimpin sudah melaksanakan suatu yang salah ataupun tidak adil.

PT PP Urban Mobile Plant Semarang- Demak sangat tergantung kepada kinerja para karyawannya. PT PP Urban Mobile Plant Semarang- Demak pula sangat memerlukan kerjasama regu sebab kerjasama regu sangat berarti untuk industri serta buat menciptakan ataupun membuahkan kinerja sumber energi manusia yang baik. Tetapi bersamaan ekspedisi waktu, PT PP Urban Mobile Plant Semarang- Demak hadapi sedikit ganjalan di industri tersebut. Semenjak pergantian kepemimpinan yang lama di industri PT PP Urban Mobile Plant Semarang- Demak kepada kepemimpinan yang baru, terjalin pergantian menimpa kinerja karyawan di industri tersebut. Kepemimpinan yang lama senantiasa berkontribusi, kebalikannya dengan kepemimpinan

baru, kinerja karyawan kurang maksimal serta minimnya komunikasi antara atasan dengan karyawan. Setelah itu terkadang tempat di PT PP Urban Mobile Plant Semarang- Demak hadapi banjir serta di situlah salah satu pemicu kinerja sumber energi manusia pula hendak menyusut ataupun dapat dikatakan menyudahi bekerja dikala keadaan banjir serta akses jalur rusak sehingga material terhambat, yang berikutnya sebab terdapatnya abrasi air laut naik ataupun rob sehingga penciptaan kurang begitu maksimal.

Menurut uraian di atas, maka dilakukan riset dengan mengambil judul "**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (Studi kasus di PT PP Urban Mobile Plant Semarang-Demak)".

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang diatas, maka rumusan masalah studi ini ialah **"Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan islami dan kerjasama tim".** Kemudian pernyataan riset (*question research*) yang muncul ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan Islami mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Bagaimana kerja tim mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kerjasama *team*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan serta menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan.
2. Menjelaskan dan menganalisis pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan.
3. Menjelaskan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kerja tim.

1.4 Manfaat Penelitian

1. **Manfaat Teori**

   Untuk memperluas pengetahuan penulis, penulis menimpa studi pengetahuan khusus tentang pengaruh kepemimpinan Islami dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

2. **Manfaat Praktis**

   PT PP Urban Mobile Plant Temuan Cabang Semarang-Demak akan membantu cabang mengenali pengaruh kepemimpinan Islami dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja (kinerja) karyawannya. Dengan cara ini, setiap perusahaan selalu meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan (Hidayat et al., 2019). Evaluasi kinerja harus subjektif karena memotivasi karyawan untuk mengambil tindakan. Dan penilaian kinerja juga dapat memberikan informasi penting tentang gaji dan promosi (Koesmono, 2005).

Kinerja merupakan hasil produksi yang diperoleh ketika bekerja selama periode tertentu yang menunjukan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan (Rialmi & Morsen, 2020). Kinerja juga disebut job performance. Karyawan merupakan asset penting yang perlu dijalankan serta di evaluasi dengan baik dan benar, karyawan juga mampu menghasilkan kreativitas dan inovasi untuk membantu dalam mengembangkan produknya dan juga membantu untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut (Sari & Arianto, 2020). Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan merupakan salah satu pondasi untuk meningkatkan kinerja didalam perusahaan, tanpa adanya kinerja karyawan maka perusahaan tidak akan jalan atau tidak akan berkembang secara maksimal.

Kinerja karyawan akan meningkat kinerja perusahaan apabila mereka terlibat aktif dan selalu berkontribusi dalam proses kegiatan pada organisasi dimana ia bekerja. Menurut Eri Pranata dan Luh Kadek Budi Martini (2020) meneliti tentang kinerja karyawan dengan indikator – indikator kinerja karyawan dalam riset ini ialah sebagai berikut :

1. Kualitas

   Mutu kerja merupakan seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang sepatutnya dikerjakan.

2. Kuantitas

   Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya Kuantitas kerja ini bisa dilihat dari kecepatan kerja tiap karyawan itu tiap- tiap.

3. Penerapan Tugas

   Penerapan tugas merupakan seberapa jauh karyawan sanggup melaksanakan pekerjaannya dengan akurat ataupun tidak terdapat kesalahan.

4. Tanggung Jawab

   Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan pemahaman hendak kewajiban karyawan buat melakukan pekerjaan yanag diberikan industri.

Bagi Andayani serta Tirtayasa (2019) mempelajari tentang kinerja pegawai dengan penanda kinerja pegawai dalam riset ini selaku berikut:

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

Mendasarkan riset terdahulu hingga penulis mengujikan ukuran/ penanda dari variabel kinerja karyawan selaku berikut:

1. Mutu kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab

2.2 Kepemimpinan Islami

Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik ialah kepemimpinan yang berpegang pada Al-Qur'an dan Hadist (Ratna Wijayanti, 2016). Dalam bahasa Arab, kepemimpinan disebut Khilafah (Aziz dan Shofavati, 2014). Kepemimpinan bertanggung jawab atas moderator. Kepemimpinan spiritual disebut juga kepemimpinan Islami. Kepemimpinan Islam ialah kepemimpinan yang mengambil konsep dasar agama dan lebih menitikberatkan pada konsep yang digunakan pemimpin untuk bawahannya (Arifqi, 2020). Kepemimpinan Islam juga merupakan kepemimpinan yang meniru tindakan Nabi Muhammad

SAW, antara lain shidik, amanah, fatonah, dan tabligh (Shobastian, 2020).

Kepemimpinan yang berbasis islami memiliki empat elemen yaitu sebagai berikut:

1. Shidiq (jujur)

   Sikap kejujuran yang mampu memberikan contoh terhadap bawahannya atau karyawannya.

2. Amanah (dapat dipercaya)

   Seorang pemimpin harus benar – benar bertanggung jawab atas tugas- tugas yang sudah diberikan.

3. Fathonah (cerdas)

   Seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan yang luas dan bisa memberikan suatu ide yang baru untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

4. Tabliq (menyampaikan)

   Kemampuan seorang pemimpin dalam menyampaikan informasi.

Kepemimpinan islami memiliki peranan yang sangat penting untuk mengembangkan kinerja karyawan. Kepemimpinan islami sangat dibutuhkan didalam perusahaan, agar para pemimpin di perusahaan maupun organisasi mampu memimpin bawahannya secara optimal dan mampu memberikan motivasi spiritual kepada bawahannya dengan tujuan agar tercapainya tujuan – tujuan

yang di inginkan oleh perusahaan, tidak hanya materi saja, tetapi juga harus memperhatikan aspek religiusitas. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki sikap islami antara lain: mampu melayani dengan baik, menolong bawahannya maupun atasannya, mendorong, mengabdi, selalu mengedepankan mencintai kebenaran, mendidik, membimbing, menunjukan jalan yang diridhoi Allah SWT serta ikhlas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan ciri – ciri kepemimpinan islami (Agus Endang Sriwahyuni, Yahanan, 2019). Ada empat indikator kepemimpinan islami menurut (Arifqi, 2020) yaitu:

1. Shidiq (jujur)

   Seorang pemimpin mampu memberikan contoh untuk bawahannya dengan sikap jujur dan tidak boleh bohong.

2. Amanah (kepercayaan)

   Seorang pemimpin mampu memiliki sikap bertanggung jawab terhadap apa yang sudah di tugaskan.

3. Fathonah (cerdas)

   Seorang pemimpin harus mempunyai sifat yang luas pengetahuan dan pengalamannya dalam hal kepemimpinannnya agar mampu memecahkan suatu masalah didalam perusahaan.

4. Tabliq (menyampaikan)

   Mampu memberikan informasi dan memberikan tindakan apa yang harus dilakukan untuk pengembangan perusahaan.

Indikator untuk mengukur kepemimpinan islam menurut (Ekhsan & Mariyono, 2020) meneliti tentang kepemimpinan islam dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Ash- Shidq

   Setiap perkataan seorang pemimpin harus bersikap jujur dan benar yang dapat dipertanggungjawabkan karena kejujuran seorang pemimpin juga sangat penting dalam mengembangkan sebuah bisnis.

2. Al-amanah atau kepercayaan

   Menjalankan amanah secara baik yang dipercaya oleh perusahaan.

3. Al-Fathanah atau kecerdasan

   Seorang pemimpin harus memiliki sifat kecerdasan agar kualitas kepemimpinan tersebut berjalan lancar dan ketika ada masalah maka kepemimpinan tersebut yang akan mengatasi dan memecahkan masalahnya secara spontan dan ketika serang pemimpin tidak memiliki sifat kecerdasan maka akan mengalami kesusahan dalam mengembangkan perusahaannya.

4. At-tabligh atau menyampaikan

   Menyampaikan apapun yang di amanahkan.

Mendasarkan riset terdahulu maka penulis mengajukan dimensi/indikator dari variabel kepemimpinan islami sebagai berikut :

1. Shidiq
2. Amanah
3. Fathonah
4. Tablig

2.3 Kerjasama Tim

Teamwork ialah dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas guna mencapai kinerja yang lebih baik guna mencapai suatu tujuan. (Pratiwi & Nugrohoseno, 2018) . Kerjasama tim sangat penting dalam sebuah perusahaan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. (Arifin, 2020). *Teamwork* ialah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan perusahaan melalui komunikasi dan kerjasama tim. (Letsoin & Ratnasari, 2020). Kinerja yang dicapai oleh tim akan mudah dibandingkan dengan kinerja individu dalam suatu perusahaan atau organisasi, dan kerjasama tim juga harus kreatif untuk memastikan hasil kerja yang baik untuk kinerja karyawan di PT PP Urban Mobile Plant. Semarang Demak

Menurut (Arifin, 2020) kerjasama tim memiliki indikator sebagai berikut :

1. Kontribusi

   Memiliki andil dalam pekerjaan suatu tim

2. Interaksi

   Hubungan antara individu secara langsung atau tidak langsung dengan rekan satu tim

3. Konsisten

   Menjaga tim agar tetap pada tujuannya

4. Kualitas

   Seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya

5. Relevan

   Memiliki pengalaman yang luas, terampil.

Menurut (Pratiwi & Nugrohoseno, 2018) kerjasama tim memiliki indikator sebagai berikut :

1. Tujuan yang jelas
2. Terbuka dan jujur dalam komunikasi
3. Pengambilan keputusan kooperatif
4. Suasana kepercayaan
5. Rasa memiliki
6. Keterampilan mendengarkan yang baik
7. Partisipasi semua anggota.

Mendasarkan riset terdahulu maka penulis mengajukan dimensi/indikator dari variabel kerjasama tim sebagai berikut:

1. Suasana kepercayaan
2. Pengambilan keputusan kooperatif
3. Keterampilan mendengarkan yang baik
4. Partisipasi semua anggota

2.4 Penelitian Terdahulu

Riset dari (Agus Endang Sriwahyuni, Yahanan, 2019) Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru. 152 pegawai dengan materi "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" ditanggapi.

Riset dari (Ratna Wijayanti, 2016) menemukan bahwa kepemimpinan Islam memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam judul "Pengaruh kepemimpinan islami dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan" Menggunakan Umur Panjang Sebagai Variabel Kontrol. Menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sarjana (2014) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kerja sama tim. (Siagian, 2020) Teamwork berpengaruh positif dan signifikan antara lain terhadap

kinerja karyawan di kantor AMC Cirebon. Di bawah judul "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Staf Akademi Maritim Cirebon". Hasil studi menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor AMC di Cirebon.

Riset dari (Sarboini et al., 2017) Riset dari menemukan bahwa kepemimpinan dan team work secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Cabang Banda Aceh, dengan hasil Fhitung > Ftabel. (41,083.3,226). Artinya semakin besar pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) cabang Banda Aceh. Pengaruh kepemimpinan dan kerja tim terhadap kinerja karyawan di Apt. pln (persero) cabang banda aceh. Ada 44 responden. Dapatkan studi yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kerja tim keduanya secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pt pada saat yang sama. PLN (Persero).

2.5 Pengembangan Model Empirik dan Hipotesis Penelitian

Model riset ini dibangun dari konsep kepemimpinan islami, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan mengajukan beberapa hipotesis. Untuk memperkuat konsep kinerja karyawan perlu dianalisis hubungan antar variabel yang mendukung konsep tersebut.

2.5.1 Pengembangan Hipotesis

2.5.1.1 Hubungan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan Islami berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai PT PP. Pabrik Handphone Kota Semarang Demak. Beberapa penelitian (Ratna Wijayanti, 2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penguatan kepemimpinan Islam akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi nilai kepemimpinan Islami, maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis pertama.

H1: Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

2.5.1.2 Hubungan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Kerja tim juga mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya (Siagian, 2020) menunjukkan bahwa kerja tim dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa semakin baik kerja tim dalam suatu perusahaan, semakin ringkas pekerjaan yang dilakukan untuk memudahkan pekerjaan, sedangkan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan..

H2: Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.1.3 Hubungan kepemimpinan islami terhadap kerjasama tim

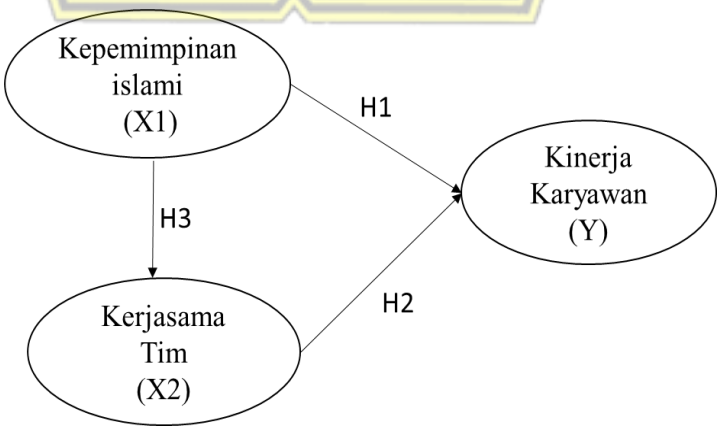
Dalam teamwork, kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sarjana (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal memerlukan kepemimpinan dan kerjasama tim yang islami yang baik dan optimal. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan Islam meningkatkan kerja tim. Dari tumbuhnya variabel teamwork menjadi kepemimpinan islami akan mempengaruhi pertumbuhan teamwork.

H3: Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim.

2.5.2 Kerangka Penelitian

Menurut pengembangan hipotesis diatas maka dapat di gambarkan dalam kerangka riset sebagai berikut:

Gambari 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber: Untuk Riset Skripsi ini (2021)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Islami dan kerja sama tim sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. (Lestari & R, 2019). Penelitian ini menjelaskan pengaruh kepemimpinan Islami dan kerja sama tim pada kinerja karyawan. (Studi kasus PT PP Urban Mobile Plant Semarang Demak).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.

Riset ini di lakukan di PT PP Urban Mobile Plant Semarang-Demak dengan alamat Jl. Semarang-Demak, Batu Lor, Batu. Kec. Karangtengah, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59561.

3.3 Populasi Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek maupun subyek yang memiliki kualitas serta karakter tertentu yang diterapkan pada peneliti untuk di rangkai kesimpulanya (Aziz & Shofawati, 2014). Populasi

didalam riset ini ialah semua karyawan PT PP Urban Mobile Plant Semarang-Demak sebanyak 75 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel didalam riset ini menggunakan metode total sampling atau sampel jenuh, yaitu mengambil semua populasi atau metode sensus (Arifin, 2020). Banyaknya sampel dari riset ini ialah 75 karyawan dengan deskripsi umur, jabatan, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Dengan asumsi bahwa semua karyawan di PT PP Urban Mobile Plant Semarang - Demak telah mengikuti dan mensetujui dengan peraturan spiritual company yang ditetapkan diperusahaan.

3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam riset ini ialah sumber data primer, dan data primer ialah data yang diperoleh langsung dari lapangan, yaitu data yang diperoleh melalui kuesioner/pertanyaan dimana kuesioner dibagikan kepada responden (Tarlis et al., 2020) Tata cara pengumpulan data primer dalam riset ini ialah dengan pengisian kuesioner dan mengamati individu atau individu secara langsung. Dalam riset ini, data diambil dari kuesioner yang diisi oleh responden terkait dengan subjek riset ini. Langkah-langkah untuk mengumpulkan data untuk riset ini adalah:

1. Mengumpulkan data yang ada dari hasil kuesioner atau angket yang telah disebarkan kepada responden
2. Setelah mendapatkan beberapa data yang telah dikumpulkan, kemudian data tersebut dianalisis untuk ditarik kesimpulannya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Tata cara pengumpulan data dalam riset ini diambil dari kuesioner yang diisi oleh responden sendiri. Peneliti mengedarkan kuesioner yang mencakup penyampaian pernyataan tertulis melalui tautan Google, yang kemudian diedarkan kepada responden. Hasil kuesioner yang terkumpul digunakan sebagai data untuk analisis kuantitatif. Dalam riset ini, skala berikut digunakan untuk mengukur pendapat responden dengan menggunakan skala Likert, yaitu skala lima pilihan:

1) STS = sangat tidak setuju
2) TS = tidak setuju
3) N = netral
4) S = setuju
5) SS = sangat setuju

3.6 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel riset ini meliputi pengalaman intensif, pengetahuan prosedur pengawasan proses kerja karyawan. Adapun masing-masing indikator dapat dilihat pada table 3.1.

Tabel 3.1 Variabel Indikator Riset

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	**Kepemimpinan Islami** Kepemimpinan islami ialah kepemimpinan yang lebih mengarah pada konsep yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk bawahannya dengan menggunakan konsep yang mendasari keagamaan	1. Shidiq 2. Amanah 3. Fathonah 4. Tabligh	• (Arifqi, 2020) dan (Ekhsan & Mariyono, 2020)
2.	**Kerjasama Tim** Kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama untuk mencapai suatu visi, misi serta tujuan perusahaan	1. Suasana kepercayaan 2. Pengambilan keputusan kooperatif 3. Keterampilan mendengarkan yang baik 4. Partisipasi semua anggota	• (Pratiwi & Nugrohoseno, 2018)
3.	**Kinerja Karyawan** Kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar tertentu	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab	• (Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, 2020) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019)

Sumber: Dikompilasi untuk Skripsi ini (2021)

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan pengukuran interval melalui ketentuan skornya ialah sebagai berikut:

Sangat tidak setuju	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Sangat setuju**

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas mengacu pada derajat penilaian antara data yang diperoleh dari subjek riset dan data hasil penelitian. Validasi bertujuan untuk mengukur validitas suatu item klaim, dan valid tidaknya suatu item pertanyaan dapat ditentukan dengan membandingkan rhitung dan rtabel, dan dikatakan valid jika rhitung lebih besar dari rtabel(rhitung > rtabel) (Agus Endang Srivahyuni, Yahanan, 2019).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indikator tingkat kepercayaan suatu ukuran untuk menentukan seberapa reliabelnya Pengukuran dapat diandalkan jika memberikan hasil yang relatif sama. Ini berarti konsistensi pengukuran yang optimal. Dalam riset ini, nilai alpha Cronbach digunakan untuk uji reliabilitas. Sebuah alat dengan faktor

kepercayaan lebih besar dari 0,60 dapat dikatakan reliabel, dan alpha kurang dari 0,60 dianggap tidak reliabel (Hidayatulloh, 2020).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui keadaan data yang digunakan dalam penelitian. Model analisis regresi penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas untuk mendapatkan model analisis yang sesuai. Ini dijelaskan sebagai.:

1. **Uji Normalitas**

   Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu variabel campuran atau residual mengikuti distribusi normal dalam suatu model regresi (Ida Maslakha, 2017). Pada model regresi dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi variabel dependen dan variabel penjelas normal atau abnormal. Model regresi yang baik memiliki model regresi yang terdistribusi normal, dan uji normalitas didukung oleh uji Kolmogorov-Smirnov. berdasarkan: Arti nilai asimtotik > 0,05% dalam distribusi normal. Pentingnya nilai asimtotik Pada< 0,05 % itu tidak terdistribusi normal.

2. **Uji Multikolinieritas**

   Uji multikolinearitas merupakan suatu metode untuk menguji korelasi antar variabel penjelas dalam suatu model regresi (Ida Maslakhah, 2017). Uji multikolinearitas menghitung nilai toleransi dan variance inflation rate (VIF). Uji multikolinearitas menunjukkan toleransi untuk

setiap variabel penjelas. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan variance inflation rate (VIF) lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Wisanggeni & Ghozali, 2017).

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linier berkorelasi di antara anggota-anggota dari suatu deret observasi yang berurutan dalam suatu deret waktu. Uji autokorelasi dengan DurbinWatson menunjukkan nilai DW. Nilai tersebut berada di antara nilai du dan 4du, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada uji autokorelasi (Wisanggeni & Ghozali, 2017).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi memiliki ketidaksamaan varians dan residual dari pengamatan lainnya (Purnawijaya, 2019). Menurut riset ini, peneliti menguji heteroskedastisitas menggunakan uji Glazer. Uji Glazer meregresi nilai absolut residual menggunakan masing-masing variabel (Ayuwardani & Isroah, 2018).

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda:

1. $Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$
2. $X2 = a_2 + b_3X1$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

B_1,B_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan Islami

X_2 = Kerjasama Tim

a = Konstanta

e = Eror

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam riset ini menggunakan F-Statistik dan Tstatistik. Uji F-statistik meliputi pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan sedangkan uji statistik ialah ujiT digunakan untuk menguji hipotesis riset (Hidayatulloh,2020). Peneriksaan hipotesis signifikan dibandingkan dengan nilai a (Keyakinan) sebesar 0,05. Dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai mean < 0,05 Hồ diterima dan

Jika nilai mean >0,05 Ha didiskualifikasi.

3.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R Square dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen (X) yang menjelaskan variabel dependen (Y). Besarnya nilai koefisien determinasi (R2) berkisar $0 \leq R^2 \leq 1$, apabila nilai koefisien determinasi (R2) mendekati 1 maka menunjukan semakin kuat pengaruh dari perubahan variabel independen (X) ke variabel dependen (Y)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam riset ini. Sebanyak 75 responden menjawab menurut kuesioner yang disebarkan ke PT PP Urban Mobile Plant Demak Semarang. Riset ini mengkaji pengaruh kepemimpinan Islami dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Selain itu, karakteristik data responden diklasifikasikan menurut usia, jenis kelamin, jabatan, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan terakhir sebagai berikut. Berikut ialah gambaran responden dari PT PP Urban Mobile Plant Semarang, Demak. Data responden menurut karakteristik umur dapat ditampilkan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Umur

No	Umur	Jumlah	Percent
1	20-29	31	41,3
2	30-39	33	44,0
3	40-49	11	14,7
	Total	75	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Menurut tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata responden dari riset ini berumur 30-39 tahun yang berjumlah 33 orang atau 44,0%, sedangkan umur 40-49 tahun yang berjumlah paling sedikit yaitu berjumlah 11 orang atau 14,7%. Data responden menurut karakteristik jenis kelamin dapat ditampilkan dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Percent
1	Laki-laki	64	85,3
2	Perempuan	11	14,7
	Total	75	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Menurut tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata responden dari riset ini berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 64 orang atau 85,3%, sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 11 orang atau 14,7%. Data responden menurut karakteristik jabatan dapat ditampilkan dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Percent
1	PM-Plant	1	1,3
2	Laboratory	3	4,0
3	Quality Control	3	4,0
4	Opt BP	3	4,0
5	SHE	3	4,0
6	PPIC	1	1,3
7	POP Plant	1	1,3
8	SE MPC	1	1,3
9	Stok & Delivery	1	1,3
10	Maintenance	5	6,7

11	Logistik	1	1,3
12	Gudang	1	1,3
13	Supervisor	2	2,7
14	Opt OHC 1	2	2,7
15	Opt OHC 2	2	2,7
16	Opt OHC 3	1	1,3
17	Opt Stressing	2	2,7
18	Opt Boiler	2	2,7
19	Opt Loader	2	2,7
20	Marking	1	1,3
21	SAM Plant	1	1,3
22	Staff Akt & Umum	1	1,3
23	OB	1	1,3
25	Security	4	5,3
26	Driver	1	1,3
27	House Keeping	2	2,7
28	Produksi	27	36,0
	Total	75	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Menurut tabel 4.3 diatas dari 75 responden dapat diketahui bahwa rata-rata responden dari riset ini ialah diposisi jabatan produksi yang berjumlah 27 orang atau 36,0 kemudian disusul posisi jabatan maintenance berjumlah 5 orang atau 6,7%. Data responden menurut karakteristik masa kerja dapat ditampilkan dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Percent
1	1 bulan-10 bulan	14	18,7
2	1 tahun-10 tahun	60	80,0
3	11 tahun-20 tahun	1	1,3
	Total	75	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Menurut tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata responden dari riset ini masa kerjanya paling banyak yaitu 1 tahun-10 tahun berjumlah 60 orang atau 80,0%, sedangkan masa kerjanya paling sedikit yaitu 11 tahun-20 tahun berjumlah 1 orang atau 1,3%. Data responden menurut karakteristik pendidikan terakhir dapat ditampilkan dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Percent
1	SMA	17	22,7
2	Diploma	13	17,3
3	S1	31	41,3
4	S2	14	18,7
	Total	75	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Menurut tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata responden dari riset ini dilihat dari karakteristik responden tingkat pendidikan terakhir paling banyak diposisi S1 berjumlah 31 orang atau 41,3%, sedangkan tingkat pendidikan terakhir diposisi Diploma paling sedikit berjumlah 13 orang atau 17,3%.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel dalam riset ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dari jawaban para responden mengenai variabel kepemimpinan islami, kerjasama tim dan kinerja karyawan. Gambaran tersebut diperoleh dari hasil kuesioner para responden untuk menggambarkan kecerendungan jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan islami, kerjaama tim dan kinerja karyawan. Adapun kategori gambaran tanggapan responden dilakukan dengan rentang skala yang dirumuskan dengan:

$$4 \text{ Rentang Skala} = \frac{\text{skala tetinggi} - \text{skala terendah}}{\text{skala tetinggi}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

1 = Skalalikert terendah di riset ini

2 = Skalalikert rendah di riset ini

3 = Skalalikert sedang di riset ini

4 = Skalalikert tinggi di riset ini

5 = Skalalikert tertinggi yang digunakan dalam riset ini

Berikut ini kategori responden dalam riset ini yang akan dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif

No	Interval	Kategori
1	Interval 1 – 1,80	Sangat Rendah/Sangat Buruk
2	Interval 1,81 – 2,60	Rendah/Buruk
3	Interval 2,61 – 3,40	Sedang/Cukup
4	Interval 3,41 – 4,20	Tinggi/Baik
5	Interval 4,21 – 5,00	Sangat Tinggi/Sangat Baik

1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Islami

Variabel kepemimpinan islami dalam riset ini diukur dengan 4 pernyataan. Adapun tanggapan dari responden mengenai 4 pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Jawaban Variabel Kepemimpinan Islami

No	Indikator	Kriteria					Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Pemimpin selalu melakukan tindakan yang benar / jujur dalam perkataan maupun perbuatan	-	-	2	33	40	4.51
2.	Pemimpin selalu menjalankan amanah sebaik mungkin apa yang di amanahkan kepadanya	-	-	4	32	39	4.47
3.	Pemimpin harus cerdas / berpengetahuan mengenai apa yang dipimpinya	-	-	11	32	32	4.28
4.	Pemimpin selalu	-	-	17	36	22	4.07

	menyampaikan apapun yang di amanahkannya	
	Rata-Rata	**4.33**

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.7 di atas diketahui bahwa rata-rata jawaban responden item pernyatan yang mengukur variabel kepemimpinan islami ialah 4.33. Hasil tersebut menunjukan bahwa kepemimpinan islami pada PT PP Urban Mobile Plant Semarang-Demak dapat dipersepsikan sangat tinggi/sangat baik. Hal ini dapat dikuatkan dengan nilai rata-rata yang berada pada rentang skala 4,21-5,00 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik. Berikut gambaran tanggapan responden dari variabel kepemimpinan islami terhadap masing-masing pernyataan dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pada indikator/pernyatan “Pemimpin selalu melakukan tindakan yang benar / jujur dalam perkataan maupun perbuatan memiliki nilai rata-rata 4.51 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
2. Pada indikator/pernyataan “Pemimpin selalu menjalankan amanah sebaik mungkin apa yang di amanahkan kepadanya" memiliki nilai rata-rata 4.47 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
3. Pada indikator/pernyataan “Pemimpin harus cerdas / berpengetahuan mengenai apa yang dipimpinya" memiliki nilai rata-rata 4.28 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.

4. Pada indikator/pernyataan “Pemimpin selalu menyampaikan apapun yang di amanahkannya" memiliki nilai rata-rata 4.07 yang dikategorikan tinggi/baik.

2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim

Variabel kerjasama Tim dalam riset ini diukur dengan 4 pernyataan Adapun tanggapan dari responden mengenai 4 pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Jawaban Variabel Kerjasama Tim

No	Indikator	Kriteria					Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Saya selalu menumbuhkan suasana kepercayaan diantara sesama tim	-	-	13	46	16	4.04
2.	Saya ikut dalam pengambilan keputusan kooperatif	-	-	31	31	13	3.76
3.	Saya melakukan keterampilan mendengarkan yang baik	-	-	14	42	19	4.07
4.	Saya berpartisipasi dengan semua anggota	-	-	13	46	16	4.04
	Rata-Rata						**3.98**

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.8 di atas diketahui bahwa rata-rata jawaban responden item pernyatan yang mengukur variabel kepemimpinan islami ialah 3.98. Hasil tersebut menunjukan bahwa kerjasama tim pada PT PP Urban

Mobile Plant Semarang-Demak dapat dipersepsikan tinggi/baik. Hal ini dapat dikuatkan dengan nilai rata-rata yang berada pada rentang skala 3,41-4,20 yang dikategorikan tinggi/baik.

Berikut gambaran tanggapan responden dari variabel kerjasama tim terhadap masing-masing pernyataan dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pada indikator/pernyatan “Saya selalu menumbuhkan suasana kepercayaan diantara sesama tim” memiliki nilai rata-rata 4.04 yang dikategorikan tinggi/baik.
2. Pada indikator/pernyataan “Saya ikut dalam pengambilan keputusan kooperatif" memiliki nilai rata-rata 3.76 yang dikategorikan tinggi/baik.
3. Pada indikator/pernyataan “Saya melakukan keterampilan mendengarkan yang baik” memiliki nilai rata-rata 4.07 yang dikategorikan tinggi/baik.
4. Pada indikator/pernyataan “Saya berpartisipasi dengan semua anggota” memiliki nilai rata-rata 4.04 yang dikategorikan tinggi/baik.

3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam riset ini diukur dengan 3 pernyataan. Adapun tanggapan dari responden mengenai 4 pernyataan tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Kriteria					Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Karyawan melakukan kualitas kerja sebaik mungkin	-	-	3	46	26	4.31
2.	Karyawan telah memenuhi kuantitas kerja yang ditargetkan	-	-	3	29	43	4.53
3.	Karyawan harus bertanggung jawab atas segala sesuatu / suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya	-	-	3	46	26	4.31
	Rata-Rata						**4.38**

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 4.9 di atas diketahui bahwa rata-rata jawaban responden item pernyatan yang mengukur variabel kinerja karyawan ialah 4.38. Hasil tersebut menunjukan bahwa kinerja karyawan pada PT PP Urban Mobile Plant Semarang-Demak dapat dipersepsikan sangat tinggi/sangat baik. Hal ini dapat dikuatkan dengan nilai rata-rata yang berada pada rentang skala 4,21-5,00 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.

Berikut gambaran tanggapan responden dari variabel kinerja karyawan terhadap masing-masing pernyataan dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pada indikator/pernyatan “Karyawan melakukan kualitas kerja sebaik mungkin” memiliki nilai rata-rata 4.31 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
2. Pada indikator/pernyataan “Karyawan telah memenuhi kuantitas kerja yang ditargetkan" memiliki nilai rata-rata 4.53 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.
3. Pada indikator/pernyataan “Karyawan harus bertanggung jawab atas segala sesuatu / suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya” memiliki nilai rata-rata 4.31 yang dikategorikan sangat tinggi/sangat baik.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS. Validitas data diukur dengan membandingkan rhitung dan r tabel, dan jika rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel), maka data dianggap valid. Dalam riset ini dilakukan pengujian antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas riset ini ialah kepemimpinan Islami dan kerjasama tim. Variabel terikat dalam riset ini ialah kinerja karyawan. Melihat tabel r dengan 75 responden dan signifikansi 5% didapatkan nilai sebesar 0,2242. Berikut ialah hasil validasi untuk masing-masing variabel:

1. Variabel Kepemimpinan Islami

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Islami

Variabel	Sig.(2-tailed)	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X1.1	0,000	0,760	0,2242	Valid
X1.2	0,000	0,714	0,2242	Valid
X1.3	0,000	0,723	0,2242	Valid
X1.4	0,000	0,680	0,2242	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Menurut Tabel 4.10 di atas, terdapat 4 poin pernyataan dari hasil verifikasi variabel kepemimpinan Islami, dan dapat disimpulkan bahwa semua poin pernyataan yang mewakili variabel tersebut ialah data yang valid atau valid. Ini jelas dalam pengertian Sig. (2tailed) pada setiap item klaim dengan nilai kurang dari 0,05.dan nilai dari r_{hitung} yang lebih dari 0,2242.

2. Variabel Kerjasama Tim

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim

Variabel	Sig.(2-tailed)	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X2.1	0,000	0,864	0,2242	Valid
X2.2	0,000	0,567	0,2242	Valid
X2.3	0,000	0,837	0,2242	Valid
X2.4	0,000	0,846	0,2242	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Menurut tabel 4.11 di atas diperoleh hasil r_{hitung} untuk ke empat butir pernyataan ialah sebesar 0, 864, 0,567, 0,837, dan 0,846. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga data dapat disimpulkan sebagai data yang memenuhi kriteria atau valid.

3. Variabel kinerja karyawan

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Sig.(2-tailed)	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Y.1	0,000	0,755	0,2242	Valid
Y.2	0,000	0,758	0,2242	Valid
Y.3	0,000	0,774	0,2242	Valid

Sumber: data primer diolah, 2021

Menurut tabel 4.12 diatas diperoleh hasil r_{hitung} untuk 3 butir pernyataan ialah sebesar 0, 755, 0,758, dan 0,774. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga data dapat disimpulkan sebagai data yang memenuhi kriteria atau valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan tersebut identik atau identik. Dalam riset ini, nilai alpha Cronbach digunakan untuk uji reliabilitas. Variabel dengan faktor keamanan lebih besar atau sama dengan 0,60 dianggap andal, dan alfa kurang dari 0,60 dianggap tidak andal. Di bawah ini ialah hasil uji reliabilitas dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Target	Keterangan
Kepemimpinan Islami	0,677	0,600	Reliabel
Kerjasama Tim	0,763	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,639	0,600	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Menurut tabel 4.13 pengujian reliabilitas bisa dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha berada pada nilai lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel kepemimpinan islami, kerjasama tim dan kinerja karyawan dikatakan reliabel atau konsisten.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui keadaan data yang digunakan dalam penelitian. Untuk mendapatkan model analisis yang sesuai, model analisis regresi dalam riset ini menggunakan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Hal ini dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1 Uji Normalitas

Pada model regresi dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi variabel dependen dan variabel penjelas ialah normal atau tidak stasioner. Model regresi yang baik ialah model regresi yang terdistribusi normal. Dalam riset ini, normalitas diperiksa menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi Asymp > 0,05%, dan nilai signifikansi Asymp & lt; 0,05%, tidak berdistribusi normal. Berikut ialah hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14 Uji Normalitas
One-Sample Komogorov-Smirnov Test

		Unstanderditazed Residual
N		75
Normal Parameters [a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10357791
Most Extreme Differences	Absolut	.082
	Positive	.062
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.711
Symp. Sig. (2-tailed)		.692

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Menurut Tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi atau Asymp.Sig(2Tailed) yang diperoleh menurut kriteria normalitas ialah 0,692. Karena signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data survei merupakan data yang berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel penjelas dalam suatu model regresi (Ida Maslakhah, 2017). Uji multikolinearitas ini menggunakan dua metode, yang pertama untuk menentukan nilai toleransi dan nilai VIF. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai toleransi lebih besar dari 0,01, dan multikolinearitas terjadi bila nilai toleransi lebih kecil dari 0,01. Metode kedua menggunakan nilai VIF, jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan jika nilai VIF kurang dari 0,01, terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Islami	0,970	1,031	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kerjasama Tim	0,970	1,031	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Menurut Tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF <10 nilai tolerance>0,1 sehingga tidak terjadi multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas yang artinya data riset memenuhi syarat.

4.4.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linier memiliki korelasi antara anggota suatu himpunan pengamatan yang terdiri dari suatu deret waktu. Uji autokorelasi dengan Darbin Watson menunjukkan nilai DW. Nilai antara du dan 4du menunjukkan tidak adanya uji autokorelasi (Wisanggeni & Ghozali, 2017). Pada riset ini dilakukan uji Darbinwatson, dan jika nilai Durbin yang diperoleh berada di antara nilai dU dan 4dU maka ditentukan model regresi tidak memiliki autokorelasi. Nilai dU dan dL dapat dilihat pada tabel Darbin Watson. Jika nilai Durbin-Watson yang diperoleh kurang dari dL atau lebih besar dari 4 dL, maka model regresi riset bersifat autokorelasi. Jika nilai Durbin Watson antara dU dan dL atau 4dU dan 4dL, model regresi tidak konklusif dan uji coba harus dilanjutkan. Dalam riset ini terdapat 75 responden dengan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan islami dan kerjasama tim, sehingga tabel Durbin Watson ialah 2 dan n ialah 75. Menurut tabel Durbin, dL ialah 1,5709 dan dU ialah 1,6802. Berikut hasil uji autokorelasi pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16 Uji Autokorelasi

Keterangan	Nilai	Kesimpulan
dL	1,571	Nilai *Durbin Watson* berada diantara nilai dU dan 4-dU, maka tidak terjadi gejala autokorelasi
dU	1,680	
4-dL	2,429	
4-dU	2,320	
Durbin Watson	1,984	

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Menurut tabel 4.16 bisa disimpulkan bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,984 dan model regresi pada riset ini tidak terjadi autokorelasi karena nilai dU < *Durbin Watson* < 4 – dU atau 1,680 < 1,984 < 2,320.

4.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi memiliki ketidaksamaan varians dan residual dari pengamatan lainnya (Purnawijaya, 2019). Menurut riset ini, peneliti menguji heteroskedastisitas menggunakan uji Glazer. Uji Glazer meregresi nilai absolut residual menggunakan masing-masing variabel (Ayuwardani & Isroah, 2018). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas.:

Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Kepemimpinan Islami	0,065	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kerjasama Tim	0,869	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Menurut Tabel 4.17 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi karena nilai kedua variabel bebas lebih besar dari 0,05.

4.5 Pengujian Regresi Berganda

1. Hasil Regresi Persamaan 1

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
(Constanta)	6.069		4.121	.000
Kepemimpinan Islami	.263	.383	3.688	.000
Kerjasama Tim	.159	.254	2.440	.017

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Hasil uji regresi berganda pada tabel di atas digunakan sebagai input persamaan Periksa hubungan antara variabel independen dan dependen Menurut tabel di atas persamaannya adalah:

Kinerja karyawan = 6,069 + 0,263 Kepemimpinan Islami + 0,159 Kerjasama Tim.

Menurut persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja karyawan ialah sebesar 6,069 jika seluruh variabel bebas dan variabel terikat bernilai 0. Persamaan di atas menunjukkan besar kekuatan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yang ditunjukkan pada nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas. Pada persamaan tersebut dapat dilihat dari variabel kepemimpinan islami memiliki nilai koefisien sebesar 0,263 tanda positif menunjukkan hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Pada variabel kerjasama tim diperoleh hasil 0,159 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara variabel kerjasama tim dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah dan berbanding lurus.

2. Hasil Regresi Persamaan 2

Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linear

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
(Constanta)	12.621		5.747	.000
Kepemimpinan Islami	.190	.173	1.504	,137

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Hasil uji regresi untuk Persamaan 2 pada tabel di atas digunakan untuk dimasukkan dalam Persamaan. Periksa hubungan antara variabel independen dan dependen. Menurut tabel di atas, persamaannya adalah:

Kerjasama Tim = 12,621 + 0,190 Kepemimpinan Islami

Pada persamaan tersebut dapat dilihat dari variabel kepemimpinan islami memiliki nilai koefisien sebesar 0,190 tanda positif dan tidak signifikan karena berada diantara 0.05 Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan islami berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kerjasama tim.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Pengambilan keputusan dalam uji t ini dilakukan dengan melihat t dari perhitungan dan tabel, apabila t_{hitung} yang diperoleh kurang dari t_{tabel} maka variabel bebas tersebut dinyatakan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih dari t_{tabel} maka variabel bebas yang diuji dapat disimpulkan memiliki pengaruh parsial terhadap variabel terikat.

Selain itu pengambilan keputusan juga dapat dilihat menurut nilai signifikansi yang diperoleh. Jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwaa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil pengujian t dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.20 Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Kepemimp. Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	3,688	1,99210	0,000
Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	2,440	1,99210	0,017
Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kerjasama Tim	1,504	1,99210	0,137

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Menurut tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji t-statistik didasarkan pada temuan Asosiasi Kepemimpinan. Pengaruh Islam terhadap kinerja karyawan. Nilai dari thitung > ttabel 3,688>1,992 dan nilai signifikansi yang diperoleh ialah 0,000<0,05 Sampai H_0 ditolak dan H_1 diperbolehkan jika terdapat fakta bahwa secara parsial kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.
2. Menurut hasil survei statistik, korelasi kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu thitung > ttabel sebesar 2.440 1,992 dan diperoleh nilai signifikansi 0,017< 0,05 Sampai H_0 diberhentikan dan H_1 disetujui jika terdapat fakta bahwa secara parsial kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Menurut studi t-statistik, asosiasi kepemimpinan Islam mempengaruhi kolaborasi tim dan menciptakan thitung > ttabel : 1,504 > 1,992 dan signifikansi yang dihasilkan ialah 0,137. 0,05 sampai H_0 disetujui dan H_1 ditolak jika terdapat fakta bahwa kepemimpinan Islami tidak dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kerjasama tim.

4.6.2 Uji F

Uji statistik F dirancang untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan. Ada dua metode yang dapat digunakan sebagai acuan atau pedoman dalam menguji suatu hipotesis dalam Uji F. Yang pertama ialah membandingkan nilai Signifikansi atau Probabilitas dari keluaran Anova, dan yang kedua ialah membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Jika sig > 0,05 Anda dapat menolak hipotesis atau menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan menggunakan nilai F dapat dilakukan dengan perbandingan. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima (ada pengaruh antara variabel penjelas terhadap variabel terikat) dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ sebaliknya Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak (variabel terikat tidak berpengaruh antara variabel penjelas). Sampel dalam riset ini berjumlah 75 orang. Di bawah ini ialah hasil dari *output* uji-F yang dapat Anda lihat di bawah ini:

Tabel 4.21 Uji F

Keterangan	Nilai
F_{hitung}	11,689
F_{tabel}	3,12
Sig.	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Menurut data di atas, Sig. Data uji dari riset 0,000<0,05. F_{hitung} yang dihasilkan ialah 11.689. Perhatikan nilai Sig. dan F_{hitung} Dalam riset ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan Islami dan kerja sama tim dengan kinerja karyawan.

4.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, atau R-kuadrat, digunakan untuk menentukan kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji koefisien determinasi.:

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,495[a]	,245	,224	1,11880

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Menurut data pada tabel di atas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,245 atau 24,5% yang artinya variabel kepemimpinan islami dan kerjasama tim secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Oleh karena itu, sisanya sebesar 75,5% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi riset ini atau oleh variabel yang tidak diteliti. Karena perusahaan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar riset ini, R-kuadrat menghasilkan pengembalian 24,5% lebih sedikit.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tumbuhnya kepemimpinan Islami, kinerja karyawan meningkat. Dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan Islami memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk hasil yang optimal menurut tujuan dan kinerja yang optimal dalam perusahaan Konsisten dengan temuan riset (Ratna Wijayanti, 2016), riset ini menemukan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari kesimpulan kuesioner terbuka terkait indikator kepemimpinan islami yang meliputi shidiq, amanah, fathanah dan tabligh yaitu dapat disimpulkan bahwa pemimpin di pt pp urban mobile plant semarang-demak berkata sesuai dengan fakta apa yang sebenarnya terjadi, selain itu pemimpin juga selalu menjalankan tugas dengan baik mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan

pribadi, kemudian pemimpin juga menyelesaikan permasalahan didalam kesempitan dan mengubahnya menjadi peluang besar, dan pemimpin juga membuktikan apa yang diucapkan dengan memberikan tindakan sesuai yang pernah diucapkan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.8.2 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh kerjasama tim berpengaruh positif terhadap prestasi akademik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak kerja tim, semakin produktif karyawan. Kerja sama tim di perusahaan lebih kompak dan nyaman untuk memperlancar atau mempercepat pekerjaan dalam hal peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Hasil riset ini sejalan dengan riset (Siagian, 2020) yang menunjukkan pengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor AMC Cirebon City.

Dari kesimpulan kuesioner terbuka terkait indikator kerjasama tim yang meliputi suasana kepercayaan, pengambilan keputusan kooperatif, keterampilan mendengarkan yang baik dan partisipasi semua anggota yaitu dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim di pt pp urban mobile plant semarang-demak saling menghargai pendapat dan saling support sesame tim, kemudian keputusan yang diambil sesuai dengan memperhatikan aspirasi yang ada, selain itu bekerjasama dan saling berkontribusi sesama anggota tim dapat meningkatkan kinerja karyawan di pt pp urban mobile plant semarang-demak.

4.8.3 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kerjasama Tim

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif tapi tidak signifikan karena kepemimpinan islami pada perusahaan PT PP Urban Mobile Plant Semarang-Demak tidak begitu mempengaruhi kerjasama tim yang ada pada perusahaan tersebut dan tidak bisa dinarasika. Bisa dilihat dari hasil riset uji statistik t, Hubungan Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kerjasama tim menghasilkan nilai thitung > ttabel yaitu sebesar 1,504 < 1,992 dan nilai signifikansi yang diperoleh ialah 0,137 > 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dimana terdapat bukti bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kerjasama tim. Dari kesimpulan kuesioner terbuka terkait indikator kepemimpinan islami yang meliputi shidiq, amanah, fathanah dan tabligh yaitu dapat disimpulkan bahwa pemimpin di pt pp urban mobile plant semarang-demak tidak begitu dilibatkan dalam mengkoordinasi karyawannya ketika bekerja, sehingga kerjasama tim tersebut lemah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Menurut hasil riset dari pembahasan dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Islam perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepemimpinan Islami perusahaan mendorong kinerja karyawan, pertumbuhan kepemimpinan Islami mengarah pada kinerja karyawan, dan kepemimpinan Islami perusahaan merupakan faktor yang sangat penting yang dapat menentukan peningkatan kinerja karyawan perusahaan.
2. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan. Dengan demikian, kerjasama tim didalam perusahaan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, peningkatan kerjasama tim menjadikan faktor penting yang dapat menentukan peningkatan kinerja karyawan didalam perusahaan
3. Kepemimpinan islami didalam perusahaan berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kerjasama tim, karena pemimpin tidak begitu dilibatkan dalam mengkoordinasi karyawannya ketika bekerja, sehingga kerjasama tim tersebut lemah. .

5.2 Saran

Berikut ialah beberapa saran yang berkaitan dengan kesimpulan riset ini sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas kepemimpinan islami didalam perusahaan harus terus dikembangkan agar upaya membina, melatih, mengayomi karyawannya, mengambil keputusan serta dapat mengelola sumber daya yang lebih efektif dan efesien sehingga berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan
2. Kerjasama tim didalam perusahaan harus terus dikembangkan dan selalu dijaga agar terciptanya kekompakan bagi para karyawan dengan tujuan untuk menghasilkan kuantitas yang lebih baik dan sesuai target perusahaan.
3. Peningkatan kualitas kepemimpinan islami diharapkan dapat dijadikan budaya didalam perusahaan agar dapat meningkatkan kerjasama tim yang lebih efisien dan efektif serta lebih kompak lagi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada riset ini memiliki keterbatasan riset yaitu kepemimpinan islami tidak berpengaruh terhadap kerjasama tim di pt pp urban mobile plant semarang-Demak. Sehingga untuk riset selanjutnya dapat menambah responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Adiba, E.M. 2018. *"Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo." Journal of Islamic Economics, 2 (34),* 60–80.

Andayani, I., and Tirtayasa, S. 2019. *"Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2 (1),* 45–54.

Arifin, A. 2020. *"Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan." Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 17 (2),* 186–193.

Arifqi, M. 2020. *"Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Islami dan Kinerja Karyawan Baitul Maal wa Tamwil (BMT)." Jurnal La Riba : Jurnal Perbankan Syariah, 2 (1),* 61–83.

Ayuwardani, R.P., and Isroah, I. 2018. *"Pengaruh Informasi Keuangan dan Non Keuangan terhadap Underpricing Harga Saham pada Perusahaan yang Melakukan Initial Public Offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015)." Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen, 7 (1),* 143–158.

Aziz, R., and Shofawati, A. 2014. *"Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan." Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, 1 (6),* 393–409.

Daspar, D. 2020. *"Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1 (2),* 159–166.

Ekhsan, M., and Mariyono, R. 2020. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia." Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 3 (2),* 265–275.

Firdaus, M.C.A., and Kamaluddin, I. 2020. *"Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Toserba Langgeng Sawangan 2019)." Journal of Islamic Economics and Philanthropy (JIEP), 3 (3),* 903–915.

Hasibuan, N.M. 2019. *"Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, dan Pengembangan Produk terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan*

Rakyat Syari'Ah Bandar Lampung." PSYCHE: Jurnal Psikologi, 1 (2), 85–95.

Hatta, M., Musnadi, S., and Mahdani. 2017. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh." Jurnal Magister Manajemen, 1 (1),* 70–80.

Hidayat, S., Lubis, A.R., and Majid, M. 2019. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh." Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, 5 (1),* 86–100.

Hidayatulloh, R. 2020. *"Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia)." Jurnal Akbarr Juara, 5 (4),* 222–236.

Koesmono, H.T. 2005. *"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur." Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7 (2),* 171–188.

Kurniansah, D. 2021. *"Pengaruh Strategi Kepemimpinan, Teamwork, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Satria Nusantara Jaya)." Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMa), 2 (1),* 1–13.

Lestari, S.P., and R, K.A. 2019. *"The Effect of Product Quality Toward Interest in Buying UMKM Products in Tasikmalaya City." Jurnal JOBS, 5 (2),* 95–102.

Letsoin, V.R., and Ratnasari, L. 2020. *"Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan." Dimensi, 9 (1),* 17–34.

Maslakhah, Ida, and Sutopo. 2017. *"Pengaruh Kemasan dan Daya Tarik Iklan terhadap Citra Merek serta Preferensi Merek di Media Sosial terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada Mahasiswa/i UNDIP Konsumen AQUA)." Diponegoro Journal of Management, 6 (4),* 1–15.

Pranata, Eri, and Luh Kadek Budi Martini, I.N.M. 2020. *"Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. NICEPRO MEGATAMA." Values, 1 (4),* 102–111.

Pratiwi, W.K., and Nugrohoseno, D. 2018. *"Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan." BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 7 (1),* 63.

Purnawijaya, F.M. 2019. *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya." Agora, 7(1),* 287221.

Rialmi, Z., and Morsen. 2020. *"Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi." JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3 (2),* 221.

Sarboini, Surya, J., and Safiansyah, W. 2017. *"Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh." Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT), 1 (2),* 86–90.

Sari, M., and Arianto, T. 2020. *"Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu." Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB), 1 (1),* 109–116.

Sarjana, S. 2014. *"Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Etika Kerja Guru SMK." Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 20 (2),* 234.

Shobastian, W.D. 2020. *"Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Mini Literature Review." Human Falah; Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7 (2),* 155–169.

Siagian, F. 2020. *"Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon." Journal of Administration and Educational Management, 3 (9),* 1–7.

Sriwahyuni, Agus Endang, and Yahanan, H. F. 2019. "*Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rotte Bakery Pekanbaru)." Al-Amwal, 8 (2),* 141–156.

Susanti, Widyani, A.A.D., and N. M. S. U. 2017. *"Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia." Jurnal Emas, 2 (2),* 224–234.

Tarlis, A., Al-Dinsaadi, M., and Dayyan, M. 2020. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Bank X Cabang Y." AT-TIJARAH: Jurnal Penelitian Keuangan dan Perbankan Syariah, 2 (1),* 12–25.

Wijayanti, Ratna, and Meftahudin. 2016. *"Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating." Jurnal PPKM III, 3 (3),* 185–192.

Wisanggeni, A., and Ghozali, I. 2017. *"Pengaruh Auditor Relationships terhadap Kualitas Audit pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2011)." Diponegoro Journal of Accounting, 6 (1),* 1–14.