

**PENGARUH KERJA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT BUMI MEKAR HIJAU PALEMBANG**



ASU  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
08/3.22

Skripsi Oleh:

**HALIMAH TUSYADIA**

**01011281722045**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN**

**TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH KERJA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT BUMI MEKAR HIJAU PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Halimah Tusyadia  
NIM : 01011281722045  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing  
Ketua

10 Desember 2021

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

NIP.195307071979032001

Anggota

06 Januari 2022

Dr. Aslamia Rosa, S.E., M.Si

NIP.1972052006042001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KERJA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT BUMI MEKAR HIJAU PALEMBANG**

Disusun oleh

Nama : Halimah Tusyadia  
NIM : 01011281722045  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

  
ASII  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
18/3.22

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 14 Februari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 14 Februari 2022

Ketua,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.  
NIP. 195307071979032001

Anggota,



Dr. Aslamia Rosa, S.E., M.Si.  
NIP. 1972052006042001

Penguji,



Parama Santati, S.E., M.Kom.  
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D.  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Halimah Tusyadia

NIM : 01011281722045

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KERJA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI  
MEKAR HIJAU PALEMBANG**

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.

Anggota : Dr. Aslamia Rosa, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 14 Februari 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indaralaya, Februari 2022

Pembuat Pernyataan



Halimah Tusyadia

NIM. 01011281722045

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

***"In a gentle way, you can shake the world."***

(Dengan cara yang lembut, Anda bisa mengguncang dunia).

***"Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever"***

(Hiduplah seolah-olah Anda akan mati besok. Belajarlah seolah-olah

Anda akan hidup selamanya)

**-Mahatma Gandhi-**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Mekar Hijau Palembang**" ini tepat waktu. Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Indralaya, Februari 2022  
Penulis,



Halimah Tusyadia  
NIM. 01011281722045

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat di atasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yaitu Abdul Fattah dan Ibu Syasnita yang selalu mendoakan, memotivasi, dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama studi dan penulisan skripsi ini.
2. Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D. dan Dr. Aslamia Rosa, S.E., M.Si dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E. Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam. S.E., M.E. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Adriana, S.E., M.Fin., Ph.D. Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M. Pengelola Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Parama Santati S.E, M.Kom Dosen penguji atas bantuannya yang sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
8. Bapak Drs. H. Dian Eka, M.M Dosen pembimbing akademik selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan

dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.

10. Saudara/Saudari Kandungku, Ira mayang sari, Syarifah Ulfa, Hafiz Fazry
11. Sahabat Seperjuanganku Marisah, Mike Andrianti yang selalu jadi sahabat terbaik saya
12. Terimakasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dan terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak sempat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT membalas budi baiknya dan selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Amin.

Indralaya, Januari 2022

Penulis,



Halimah Tusyadia  
NIM. 01011281722045



## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dari mahasiswa:

Nama : Halimah Tusyadia  
NIM : 01011281722045  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASIA  
18/3.22

### "PENGARUH KERJA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI MEKAR HIJAU PALEMBANG"

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua,

Anggota,

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.

NIP.195307071979032001

Dr. Aslamia Rosa, S.E., M.Si.

NIP.1972052006042001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KERJA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI MEKAR HIJAU PALEMBANG**

**Halimah Tusyadia, Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D., Dr. Aslamia Rosa,  
S.E., M.Si.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mekar Hijau Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah kerja tim sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 741 orang dengan sampel 49 orang sebagai responden yang dilihat menggunakan teknik sampling *purposive*. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan juga menggunakan metode regresi linear sederhana sebagai teknik analisis data. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerja tim terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mekar Hijau Palembang. Oleh karena itu Karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjasama tim dengan menumbuhkan rasa kepercayaan, kerjasama dan kekompakan.

**Kata kunci : *Kerja Tim dan Kinerja Karyawan.***

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF TEAM WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT BUMI MEKAR HIJAU PALEMBANG***

**Halimah Tusyadia, Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D., Dr. Aslamia Rosa,  
S.E., M.Si.**

*The purpose of this study is to see how cooperation affects employee performance at PT Bumi Mekar Hijau Palembang. The independent variable in this study is teamwork, and the dependent variable is employee performance. The study's population consisted of all employees, a total of 741 people, with a purposive sampling technique used to select a sample of 49 people as respondents. This study uses primary data collected via a questionnaire, as well as a simple linear regression method for data analysis. The investigation indicated that teamwork had a favorable and significant impact on employee performance at PT Bumi Mekar Hijau Palembang, based on the findings. Employees can improve the quality of teamwork by fostering a sense of trust, cooperation and cohesiveness.*

**Keywords:** *Teamwork and Employee Performance.*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Halimah Tusyadia  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 01 Oktober 2000  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jalan Perintis Kemerdekaan Lrg  
Produksim Rt.25 No.63 Rw.06  
Kelurahan Duku Sumatra  
Selatan  
Alamat Email : [rina85663@gmail.com](mailto:rina85663@gmail.com)  
No. Tlp : 089624523672  
Pendidikan Formal  
Sekolah Dasar : M.I Qur'aniah IV Palembang  
SLTP : SMPN 50 Palembang  
SLTA : SMK Farmasi Pembina Palembang  
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya  
Pendidikan Non Formal : -



## DAFTAR ISI

|   |                              |
|---|------------------------------|
| LEMBAR PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF .....            | i                            |
| LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....       | ii                           |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....                           | iv                           |
| KATA PENGANTAR.....                                   | vi                           |
| UCAPAN TERIMA KASIH .....                             | vii                          |
| LEMBAR PERNYATAAN ABSTRAK.....                        | ix                           |
| ABSTRAK .....   | x                            |
| ABSTRACT .....  | xi                           |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....                            | xii                          |
| DAFTAR ISI .....                                      | xiii                         |
| DAFTAR TABEL .....                                    | xvi                          |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                 | xvii                         |
| BAB I.....  | 1                            |
| PENDAHULUAN .....                                     | 1                            |
| 1.1    Latar Belakang .....                           | 1                            |
| 1.2    Rumusan Masalah .....                          | 9                            |
| 1.3    Tujuan Penelitian .....                        | 9                            |
| 1.4    Manfaat Penelitian.....                        | 9                            |
| BAB II .....  | Error! Bookmark not defined. |
| STUDI KEPUSTAKAAN .....                               | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1    Landasan Teori.....                            | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1.1    Kerja Tim .....                              | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1.1.1    Pengertian Kerja Tim .....                 | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1.1.2    Tipe-Tipe Tim.....                         | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1.1.3    Indikator-Indikator Kerja Tim .....        | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1.2    Kinerja Karyawan.....                        | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1.2.1    Pengertian Kinerja Karyawan .....          | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1.2.2    Indikator-Indikator Kinerja Karyawan ..... | Error! Bookmark not defined. |
| defined.  |                              |

|  |  |                                     |
|--|--|-------------------------------------|
| 2.1.2.3                                | Indikasi Kinerja Karyawan .....                        | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 2.1.3                                  | Peningkatan Kinerja sebagai Peningkatan Kerja Tim..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 2.2                                    | Penelitian Terdahulu .....                             | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 2.3                                    | Kerangka Pemikiran .....                               | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 2.4                                    | Hipotesis Penelitian.....                              | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>BAB III</b>                         | .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>METODE PENELITIAN</b>               | .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.1                                    | Ruang Lingkup Penelitian .....                         | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.2                                    | Rancangan Penelitian .....                             | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.3                                    | Sumber Data .....                                      | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.4                                    | Teknik Pengumpulan Data .....                          | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.4.1                                  | Kuesioner .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.5                                    | Populasi dan Sampel.....                               | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.5.1                                  | Populasi .....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.5.2                                  | Sampel.....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.6                                    | Uji Instrumen.....                                     | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.6.1                                  | Uji Validitas .....                                    | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.6.2                                  | Uji Reliabilitas.....                                  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.7                                    | Teknik Analisis Data .....                             | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.7.1                                  | Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....            | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.7.2                                  | Analisis Koefisien Korelasi (r) .....                  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.7.3                                  | Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....         | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.7.4                                  | Uji Hipotesis (Uji t) .....                            | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 3.8                                    | Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....      | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>BAB IV</b>                          | .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> | .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.1                                    | Gambaran Umum Objek Penelitian .....                   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.1.1                                  | Profil Perusahaan.....                                 | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

|                                   |   |                                     |
|-----------------------------------|---|-------------------------------------|
| 4.1.2                             | Visi dan Misi Perusahaan.....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.1.2.1                           | Visi Perusahaan .....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.1.2.2                           | Misi Perusahaan.....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>4.2</b>                        | <b>Hasil Penelitian.....</b>  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.1                             | Deskripsi Profil Responden .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.1.1                           | Jenis Kelamin Responden .....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.1.2                           | Usia Responden .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.1.3                           | Pendidikan Terakhir Responden....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.1.4                           | Tingkat Lama Kerja Responden ...  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.1.5                           | Status Responden.....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.2                             | Uji Instrumen Penelitian .....  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.2.1                           | Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....                                     | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.2.2                           | Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.                                      | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.3                             | Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....                                      | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.3.1                           | Analisis Deskripsi Variabel Kerja Tim (X)   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.3.2                           | Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....                             | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.4                             | Hasil Uji Statistik .....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.4.1                           | Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana ....                                      | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.4.2                           | Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| 4.2.4.3                           | Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>4.3</b>                        | <b>Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>BAB V.....</b>                 | <b>.....</b>  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b> | <b>.....</b>  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>5.1</b>                        | <b>Kesimpulan .....</b>   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>5.2</b>                        | <b>Saran .....</b>  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

|                             |                                     |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> | <b>11</b>                           |
| <b>LAMPIRAN .....</b>       | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| <b>Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Bumi Mekar Hijau Palembang .....</b>   | <b>5</b>                            |
| <b>Tabel 1.2 Tabel Target dan Realisasi <i>Timber Cruising</i>/Perencanaan Hutan PT Bumi Mekar Hijau Palembang .....</b> | <b>6</b>                            |
| <b>Tabel 1.3 Tabel Target dan Realisasi Pembinaan Hutan PT Bumi Mekar Hijau Palembang .....</b>                          | <b>7</b>                            |
| <b>Tabel 1.4 Tabel Target dan Realisasi Pemanenan Hutan PT Bumi Mekar Hijau Palembang .....</b>                          | <b>7</b>                            |
| <b>Tabel 2.2 Tabel Penelitian Terdahulu .....</b>  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>Tabel 3.2 Nilai Skala Likert .....</b>  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan PT Bumi Mekar Hijau Palembang Pada Tahun 2020 .....</b>                                | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien .....</b>  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>Tabel 3.4. Definisi Operasional Penelitian .....</b>  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden</b>  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden....</b>   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden .....</b>  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tingkat Lama Kerja Responden .....</b>   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Status Responden</b>   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |



**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kerja Tim (X) .....Error! Bookmark not defined.**

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) ..... Error! Bookmark not defined.**

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian ..... Error! Bookmark not defined.**

**Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Kerja Tim (X) .....Error! Bookmark not defined.**

**Tabel 4.10 Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....Error! Bookmark not defined.**

**Tabel 4.11 Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana ..... Error! Bookmark not defined.**

**Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien.....Error! Bookmark not defined.**

**Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....Error! Bookmark not defined.**

**Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji t .....Error! Bookmark not defined.**

## DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 2. Tabel Rekapitulasi Responden Penelitian..... Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 3. Data Profil Responden Spss.....Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 4. Data Validitas Variabel Kerja Tim (X) ..... Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 5. Data Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 6. Data Reliabilitas Variabel Kerja Tim (X) Dan Kinerja Karyawan (Y).....Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 7. Data Regresi Linear Sederhana .....Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 8. Data Uji Determinasi Dan Uji T .....Error! Bookmark not defined.**

**Lampiran 9. Tabel Validitas.....Error! Bookmark not defined.**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi selalu berharap dapat mencapai kinerja yang memuaskan dalam mewujudkan visi dan misi organisasinya. Ini membutuhkan kreativitas, integritas dan komitmen tim organisasi untuk memaksimalkan kemampuan mereka dan bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati. Performa yang baik akan menghasilkan hasil yang memuaskan, namun sebaliknya performa yang buruk akan menghasilkan hasil yang buruk.

Hal ini terutama memperhatikan bagaimana organisasi dapat mencapai tujuan organisasi yang efektif melalui kinerja yang baik (Bintoro dan Daryanto, 2017). Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Menurut (Ariyanto *et al.*, 2019) telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dilaksanakan oleh perorangan kurang efektif dan efisien.

Saat ini banyak perusahaan di era-modern sangat berkembang pesat dalam meningkatkan *output* hasil perusahaan secara efisiensi. Hal ini tak luput dari kinerja dari karyawan perusahaan itu sendiri yang sudah sangat cepat dalam mengolah bahan untuk dijadikan sesuatu yang bernilai (*Output*).

Hasil yang sesuai dengan target dan pencapaian ini tak terhindarkan dari kinerja karyawan, maka dari itu banyaknya perusahaan saat ini sangat bergantung

pada kinerja karyawan di perusahaan nya, karena dapat diketahui bahwa karyawan merupakan orang yang menjalankan roda mesin di dalam suatu perusahaan sehingga kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangatlah ditentukan oleh karyawan perusahaan itu sendiri (Mensah & Tawiah, 2016).

Kinerja merupakan hasil dari usaha kerja secara kuantitas maupun kualitas yang diraih oleh seorang karyawan didalam menjalankan fungsi nya yang sesuai dengan tanggung jawab yang ia punya (Bintoro dan Daryanto, 2017). Namun, apabila kinerja dari suatu karyawan itu sendiri memiliki rentan yang rendah, maka *Output* yang didapatkan pun akan tidak memuaskan ataupun tidak sesuai target perusahaan itu sendiri.

Selama ini masalah kinerja telah menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi atau unit kerja (besar atau kecil) atau dalam bentuk lembaga niaga negeri dan swasta, lembaga pendidikan swasta dan negeri, dan berbagai dinas – dinas atau lembaga.

Kinerja karyawan sebagai tim menurut Bachtiar (2015) oleh Sunaryo et al. Mendefinisikan Kerjasama adalah kekuatan beberapa orang untuk mencapai tujuan yang ideal. Kerja sama akan menyatukan kekuatan ide, yang akan membawa kesuksesan. Menurut (Arifin, 2020) kerjasama tim merupakan salah satu bentuk kerja yang harus ditata dan dikelola dengan baik dalam kelompok.

Tim tersebut terdiri dari orang-orang dengan keterampilan berbeda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pemimpin. Ada saling ketergantungan yang kuat antara anggota dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas. Menurut (Handoko, 2011) tim adalah kelompok kerja yang

lengkap atau memiliki tujuan kerja, dan anggotanya harus memiliki setidaknya satu tujuan kerja sama dari semua anggota. Semua anggota anggotanya memiliki setidaknya satu tujuan koperasi.

Tim yang beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian berbeda-beda yang dikemudian nantinya akan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Didalam tim akan terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Peran kerja sama tim terhadap kinerja karyawan menurut (Kusuma & Sutanto, 2018) adalah untuk membantu menyelesaikan setiap tugas dan permasalahan yang ada didalam tim sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Kerja sama tim sering kali menjadi pengaruh secara langsung terhadap keberhasilan kinerja karyawan secara individu, karena melalui kerja tim akan membangkitkan semangat etos kerja karyawan di suatu perusahaan.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma & Sutanto, 2018) menyebutkan bahwa ada beberapa dimensi yang menyusun variabel kerja sama tim yaitu Kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan. Kerjasama dilakukan dalam sebuah tim agar lebih efektif daripada kerja secara individual, sedangkan kepercayaan merupakan keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan serta yang dilakukannya.

Selanjutnya, kekompakan pun menjadi dimensi yang penting yakni bekerja sama dan Bersatu-padu, teratur, serta rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai dengan adanya ketergantungan satu sama lain. Rendahnya kerja sama tim menyebabkan seseorang mudah mengabaikan pekerjaan dalam sebuah

organisasi. Hal tersebut muncul dengan adanya tidak saling percaya satu sama lain, tidak mendukung, serta saling melempar tanggung jawab (Mathis & Jackson, 2012).

PT Bumi Mekar Hijau adalah perusahaan yang bergerak dibidang hutan tanaman industri (HTI) untuk menanam kembali tanaman industri yang lahan-lahannya mengalami kebakaran. Pemenuhan bibit ini diperoleh dengan produksi sendiri dan pembelian benih dari luar. Bibit yang dibutuhkan untuk tanaman pokok ada dua jenis, yaitu Mangium dan Crassicarpa. Pembibitan di PT Bumi Mekar Hijau ada yang dikerjakan oleh pihak kontraktor dan dikerjakan oleh pihak perusahaan bibit tanaman akasia yang bisa ditanam diarea tanaman berumur 3 (tiga) bulan.

Areal kerja PT Bumi Mekar Hijau seluas 250.370 Ha berdasarkan letak geografis, administrasi pemerintah, administrasi pemangkuan hutan dan kelompok hutan, lokasi areal kerja PT Bumi mekar hijau. Pada PT Bumi Mekar Hijau umumnya pembagian kelompok kerja terbagi menjadi yakni secara tim dan individu, dimana kelompok kerja secara tim banyak ditemui pada karyawan bagian teknis dikarenakan memerlukan kemampuan bekerja di lapangan secara kompeten dan dilakukan bersama dengan spesifikasi khusus.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Bumi Mekar Hijau Palembang**

| No. | Karyawan                          | Jumlah     |
|-----|-----------------------------------|------------|
| 1   | Direksi                           | 7          |
| 2   | Direktur Utama                    | 1          |
| 3   | Direktur Keuangan                 | 1          |
| 4   | Direktur Pemasaran                | 1          |
| 5   | Direktur Personalia               | 1          |
| 6   | Manager                           | 1          |
| 7   | Manager Pemasaran                 | 1          |
| 8   | Manager Personalia                | 1          |
| 9   | Manager Pabrik                    | 1          |
| 10  | Administrasi dan Pergudangan      | 18         |
| 11  | OB                                | 7          |
| 12  | Staff kantor                      | 215        |
| 13  | Staff lapangan                    | 416        |
| 14  | Timber Cruising/Perencanaan Hutan | 18         |
| 15  | BahanKayu Bulat Rimba             | 19         |
| 16  | Pembinaan Hutan                   | 21         |
| 17  | Pemanenan Hutan                   | 10         |
| 18  | Pengukuran Hutan                  | 2          |
|     | <b>Jumlah</b>                     | <b>741</b> |

*Sumber:* PT Bumi Mekar Hijau Palembang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, data jumlah karyawan PT Bumi Mekar Palembang di bagian teknis dan non-teknis adalah 741 orang. Berdasarkan hasil data jumlah karyawan keseluruhan PT Bumi Mekar Hijau Palembang terdapat 3 divisi yang mengalami penurunan kinerja yakni divisi *Timber Cruising* /Perencanaan hutan, Divisi Pembinaan Hutan dan Divisi Pemanenan Hutan.

Maka dari itu ke-tiga divisi tersebut menjadi fokus penelitian ini sebagaimana menurut Robbin dan Coutler (2016) kinerja karyawan dapat dilihat pada tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan serta mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu. Dalam ke-tiga divisi tersebut terlihat selama 6 (enam) tahun terakhir mengalami penurunan target kinerja yang dijelaskan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 1.2 Tabel Target dan Realisasi *Timber Cruising*/Perencanaan Hutan PT Bumi Mekar Hijau Palembang**

| <b>Tahun</b> | <b>Rencana (Hektar)</b> | <b>Realisasi (Hektar)</b> | <b>Capaian Persentase (%)</b> |
|--------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| 2015         | 11                      | 10                        | 91                            |
| 2016         | 11                      | 8                         | 73                            |
| 2017         | 11                      | 7                         | 64                            |
| 2018         | 11                      | 6                         | 55                            |
| 2019         | 11                      | 6                         | 55                            |
| 2020         | 11                      | 5                         | 46                            |

*Sumber:* PT Bumi Mekar Hijau, 2021

Dari Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa target dalam perencanaan divisi *Timber Cruising*/Perencanaan Hutan dari tahun ke tahun mengalami penurunan yang signifikan dari tahun 2015 capaian target sebesar 91% menjadi 46% di tahun 2020. Sebagaimana menurut penelitian (Iskandar, 2018) terdapat hubungan yang positif dan signifikan bahwa adanya pengaruh produktivitas karyawan terhadap kinerja perusahaan yang artinya apabila kinerja karyawan perusahaan itu baik maka tingkat capaian realisasi semakin tinggi.

Penurunan jumlah target yang diinginkan selama lima tahun berturut-turut dapat menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan di divisi *Timber Cruising*/Perencanaan Hutan pada perusahaan PT Bumi Mekar Hijau kurang baik. Data penurunan target juga terlihat pada kinerja karyawan di divisi pembinaan hutan yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut.



**Tabel 1.3 Tabel Target dan Realisasi Pembinaan Hutan PT Bumi Mekar Hijau Palembang**

| <b>Tahun</b> | <b>Rencana<br/>Penanaman bibit<br/>(Batang)</b> | <b>Realisasi<br/>Penanaman bibit<br/>(Batang)</b> | <b>Capaian<br/>Persentase (%)</b> |
|--------------|---|---|-----------------------------------|
| 2015         | 32.293.167                                      | 22.768.992  | 75                                |
| 2016         | 32.293.167                                      | 20.113.916  | 62                                |
| 2017         | 32.293.167                                      | 16.915.179  | 52                                |
| 2018         | 32.293.167                                      | 15.523.96   | 48                                |
| 2019         | 32.293.167                                      | 12.490.90   | 38                                |
| 2020         | 32.293.167                                      | 9.421.22  | 29                                |

*Sumber:* PT. Bumi Mekar Hijau, 2021

Dari Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa target dan realisasi pembinaan hutan selama 6 (enam) tahun terakhir mengalami penurunan dari tahun 2015 capaian target sebesar 75% menjadi 29% di tahun 2020. Penurunan jumlah target yang diinginkan selama lima tahun berturut-turut dapat menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan di divisi pembinaan hutan pada perusahaan PT Bumi Mekar Hijau kurang baik.

Data penurunan target juga dialami di divisi pemanenan hutan yang dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut.

**Tabel 1.4 Tabel Target dan Realisasi Pemanenan Hutan PT Bumi Mekar Hijau Palembang**

| <b>Tahun</b> | <b>Rencana<br/>Pemanenan<br/>(Hektar)</b> | <b>Realisasi<br/>Pemanenan<br/>(Hektar)</b> | <b>Capaian<br/>Persentase (%)</b> |
|--------------|---|---|-----------------------------------|
| 2015         | 10  | 8   | 80                                |
| 2016         | 10  | 6   | 60                                |
| 2017         | 10  | 6   | 60                                |
| 2018         | 10  | 6   | 60                                |
| 2019         | 10  | 5   | 50                                |
| 2020         | 10  | 4   | 40                                |

*Sumber:* PT. Bumi Mekar Hijau, 2021.

Dari Tabel 1.4 di atas, dapat dilihat target dan realisasi pemanenan hutan selama 6 (enam) tahun terakhir juga mengalami penurunan dari tahun 2015 capaian target persentase sebesar 80% menjadi 40% di tahun 2020. Penurunan jumlah target yang diinginkan selama lima tahun berturut-turut dapat menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan di divisi pemanenan hutan pada perusahaan PT Bumi Mekar Hijau kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Manager Personalia PT Bumi Mekar Hijau Palembang pada tanggal 22 Maret 2021, bahwa dalam ke-tiga divisi tersebut (*Timber Cruising*/Perencanaan Hutan, Pemanenan Hutan, Pembinaan Hutan) adanya kerjasama yang kurang yang mana hal ini dapat dilihat dari kontribusi karyawan tiap anggota divisi terkadang tidak maksimal, kurang keterbukaan yang mana kejujuran tidak diutamakan sehingga hilangnya rasa saling percaya dan kurangnya kekompakkan yang mana setiap pekerjaan divisi lebih sering dilakukan secara individu. Dari hasil wawancara tersebut karyawan dapat terindikasi mengalami masalah yang berkaitan dengan kerja tim.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Farhan dkk (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Lion Superindo dan meningkatnya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan perbaikan kerjasama tim yang baik dan efektif, seperti meningkatkan antusiasme dalam bekerja, mengurangi konflik kerja sesama karyawan, dan sama-sama mencapai target perusahaan yang diinginkan.

Dengan data-data yang ada di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kemungkinan adanya pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan di PT Bumi

Mekar Hijau Palembang yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada 3 (tiga) divisi tersebut.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka peneliti tertarik ingin mengambil topik penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kerja Tim terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Mekar Hijau Palembang.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang telah di paparkan sebelumnya, permasalahan yang ingin di teliti oleh peneliti yakni sebagai berikut. Bagaimanakah Pengaruh Kerja Tim terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Mekar Hijau Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mekar Hijau Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Secara umum penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak baik secara teori maupun praktis sebagai berikut.

### **1. Manfaat Teoritis**

Pada hasil penelitian ini dapat diharapkan sebagai referensi daftar bacaan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih dalam dan lanjut mengenai

pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mekar Hijau Palembang.

## **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan agar dapat membantu PT Bumi Mekar Hijau menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk melakukan evaluasi bagi PT Bumi Mekar Hijau Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan nya agar menghasilkan output yang maksimal bagi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja:Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Arikunto. (2006). Metode Penelitian. *The A-Z of Social Research*.
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja SDM dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 14(2), 180–190.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- BULL, R. (2014). *Moving from Project Manajement to LeadershipManajement: a Pratical Guide to Leading Groups*.
- Distyawaty, D. (2017). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA APARATUR PENGAWAS INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH. *Katalogis*.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*.
- Frankel, Jack. R., and N. E. W. (2015). *How to Design and Evaluate Research in Education 8th Edition*.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Pengantar Manajemen*.
- Hasbiyadi, H. (2018). Pengaruh Kompetensi Kerjasama Tim Dan Kepemimpinan Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bumn Di Kota Makassar. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(1), 01–13. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i1.35>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- kaswan k. (2014). *Leadership and Teamworking, Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui kepemimpinan*.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 8.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LOYALITAS KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL DIMENSI*.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Maxwell, J. C. (2016). *The 17 indisputable laws of teamwork: Embrace them and empower your team*. HarperCollins Leadership.
- Mcewan, D., Ruissen, G. R., Eys, M. A., Zumbo, B. D., & Beauchamp, M. R. (2017). The effectiveness of teamwork training on teamwork behaviors and team performance: A systematic review and meta-Analysis of controlled interventions. *PLoS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>
- Mensah, E. B. K., & Tawiah, T. (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *OmniaScience: Journal of Industrial Engineering And Management*, 9(2), 255–309. <https://doi.org/10.1524/auto.1973.21.112.281>
- Nugroho, S. (2017). Metode Kuantitatif. *UNIB Press*.
- Nurrahmi, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Etika Pegawai Di Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika-BMKG. *Bina Manfaat Ilmu: Jurnal Pendidikan*, 1(01), 1–13.
- Poernomo, E. (2006). Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada Pt. Jesslyn K Cakes Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 6(2), 102–108.
- Putra, D. I. L. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasamatim, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Kota Surakarta. In *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang) Sri Rahayuningsih. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers UNISBANK Ke-3*, 702–711.
- Rahmawati, C. (2018). Pengaruh kompetensi dan kerjasama tim terhadap kinerja lembaga komisi keamanan hayati produk rekayasa genetik (KKH PRG) dalam keamanan hayati .... In *JSI (Jurnal sistem Informasi) Universitas Suryadarma*.
- Robbins, S. P., Coulter, M. K., & DeCenzo, D. A. (2020). *Fundamentals of management*. Pearson.
- Rogers, T. (2004). Managing in the interprofessional environment: A theory of action perspective. *Journal of Interprofessional Care*. <https://doi.org/10.1080/13561820410001731287>
- Sartono, L. N. (2014). Pengaruh Kerja Tim dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 797–805.
- Setiyanti, S. W. (2012). Membangun Kerjasama Tim (Kelompok). *Jurnal STIE Semarang*.
- Sibarani, E. M. (2018). *Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan*.
- Singarimbun, M. (2006). Metode Penelitian Survai. In *LP3ES*.
- Siregar, S. (2017). Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. In *Statistika*

*Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17.*

Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya*, 42(1), 189–198.

Sobirin, A. (2014). Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja. In *Manajemen Kinerja*.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta Bandung*.