

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PRADIKSI GUNATAMA DI KABUPATEN PASER**

NASKAH PULIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Arina Farras Fauziah

1911102431456

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

2023

**Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Pradiksi
Gunatama Di Kabupaten Paser**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Arina Farras Fauziah

1911102431456

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PRADIKSI GUNATAMA
DI KABUPATEN PASER**

Oleh :

Arina Farras Fauziah

1911102431456

Samarinda, 26 Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Dr. Rinda Sandayani Karhab, S.Hut., M.Si.
NIDN. 1102018303

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PRADIKSI GUNATAMA
DI KABUPATEN PASER**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Arina Farras Fauziah
NIM : 1911102431456
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 26 Juni 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA
NIDN. 1103048203

()

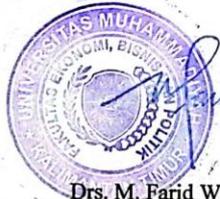
Penguji II : Dr. Rinda Sandayani Karhab., S.Hut., M.Si
NIDN. 1102018303

()

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Ketua
Program Studi Manajemen

Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
NIDN. 0605056501




Ihwan Susila, SE., M.Si., Ph.D
NIDN.0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Arina Farras Fauziah
NIM : 1911102431456
Program Studi : Manajemen
Email : 1911102431456@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Naskah publikasi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 26 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



METERAL
TEMPEL
EC3AKX681870545

Arina Farras Fauziah

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN (JBM)

P-ISSN 1411-9366 | E-ISSN 2747-0032

Volume 28 Number 1, Januari 2023

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PRADIKSI GUNATAMA IN PASER REGENCY

Arina Farras Fauziah^{1a}, Rinda Sandayani Karhab^{2b}, Azhar Latief^{3c}

¹²³ Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia
arinafarrasfauzia01@gmail.com^a, rsk934@umkt.ac.id^b, al824@umkt.ac.id^c

INFO ARTIKEL:

Dikumpulkan: 11 Agustus 2022;
Diterima: 14 September 2022;
Terbit/Dicetak: 28 Oktober 2022;

ABSTRACT

The study is titled 'Impact of Leadership and Teamwork on Employee Performance at PT. Pradiksi Gunatama in Paser regency.. The purpose of this study was to investigate the direct and indirect effects of leadership and teamwork on PT. Pradiksi Gunatama employee performance. Samples were taken from PT. Pradiksi Gunatama employee. In PT. Pradiksi Gunatama was able to retrieve a sample of 89 employees using the Slovin method with a 5% error rate. The data types used in this study are primary data and the source is from PT. Pradiksi Gunatama. Data were collected through literature surveys, distribution of questionnaires, interviews and documentation. The data analysis techniques used in this study are classical hypothesis testing analysis, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study show that leadership and teamwork have a significant impact on the performance of 51.6% of employees, while the remaining employees are influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Leadership, Teamwork and Employee Performance



Volume 28. Number 1,
September 2023, pp. 1-4
<http://doi.org/10.23960/jbm.v11i2.442>

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul 'Dampak Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pradiksi Gunatama di Kabupaten Paser. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan dan kerjasama tim di PT. Pradiksi Gunatama terhadap kinerja pegawai. Sampel diambil dari Karyawan PT. Pradiksi Gunatama. Di PT. Pradiksi Gunatama berhasil mengambil sampel sebanyak 89 pegawai dengan menggunakan metode Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sumbernya dari PT. Pradiksi Gunatama. Pengumpulan data dilakukan melalui survei literatur, penyebaran kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis pengujian hipotesis klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kerja sama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan

Corresponding author :

Rinda Sandayani Karhab
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik,
Universitas Muhammadiyah Kalimantan
Timur, Samarinda, Indonesia
Email: rsk934@umkt.ac.id

PENDAHULUAN

Produktivitas perusahaan atau organisasi dapat dinilai melalui kemampuan mengelola sumber daya dalam perusahaan dan setiap perusahaan memiliki kemampuan untuk membangun dan meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia menjadi hal yang mempunyai kepentingan lebih yang dilakukan demi tercapainya tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia mempunyai peran untuk menjadi penopang dan penggerak perusahaan di jalannya. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya untuk memberikan nilai dan kualitas bagi perusahaan (Indah, 2022).

Selain fungsi dan elemen lainnya, kinerja juga menjadi suatu faktor yang amat berarti pada setiap upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja adalah bentuk dari pencapaian salah satu kegiatan demi mewujudkan hal yang menjadi target dan tujuan organisasi (Indah, 2022).

Banyak faktor yang dapat memberi pengaruh kinerja karyawan, dapat bersifat positif maupun negatif. Beberapa faktor negatif termasuk penurunan gairah kerja karyawan dalam misi mencapai prestasi kerja, mulai berkurangnya efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan, juga penurunan kualitas pekerjaan sampai pelanggaran peraturan. Faktor-faktor positif termasuk peningkatan motivasi karyawan, antara lain, dan lainnya. Terkadang, hal-hal ini disebabkan oleh pengaruh lingkungan di sekelilingnya, mitra dalam bekerja yang menurunkan gairah kerjanya, dan kurang hadirnya teladan yang seharusnya menjadi pendorong untuk mempunyai prestasi kerja yang baik. Hal-hal itu dapat menyebabkan karyawan gagal dalam pekerjaan mereka (Rachmadani, 2018).

Kepemimpinan dan kerjasama tim yang baik sangat penting dalam hal ini. Namun, tidak semua ketua yang memimpin dapat mempunyai perilaku baik maupun bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan juga akrab. Masih ada pimpinan yang egois, kurang senang berkolaborasi, malas berkorban, dan tidak punya kemampuan dalam mendorong karyawan mereka untuk bekerja (Rachmadani, 2018). Masalah seperti ini masih sering terjadi di sekitar kita dalam organisasi dan perusahaan. Jika seorang pemimpin gagal bertindak sebagai pemimpin, dia akan merusak kekompakan tim dan kinerja individu, yang pada gilirannya akan menghambat pencapaian tujuan. Selain itu, fenomena ini terjadi di lokasi penelitian: beberapa karyawan terus merasa tidak puas dengan posisi mereka sebagai pemimpin, beberapa merasa bahwa pemimpin mereka masih gagal mendorong kerja sama tim yang efektif, dan beberapa merasa bahwa pemimpin mereka kurang tepat dalam memberikan tugas kepada para pekerja di bawahnya. Selain itu, banyak pula karyawan yang mempunyai rasa kurang puas dengan kerjasama tim mereka karena kurangnya kekompakan dalam mengerjakan tugas dan kurangnya tanggung jawab.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah kerjasama tim dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pradiksi Gunatama di kabupaten Paser. Banyak peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian yang menyelidiki dampak kerja sama tim dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Beberapa dari sekian banyak penelitian yang dirujuk dalam penelitian ini. Dalam penelitian berjudul

“Factors Influencing the Employee Service Performances in Hospital Industry Case Study Aqba Five Stars Hotel” (Jawabreh et al., 2020), variabel independen adalah pelatihan, kepemimpinan, kerja tim, lingkungan kerja, menunjukkan bahwa karyawan penting. Penilaian kinerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Juga, sebuah studi oleh (Umair Mughal, 2020) berjudul “Effects of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performance” menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kerja sama tim tidak secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan, melainkan hanya mempengaruhi keterlibatan karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Pada dasarnya, kepemimpinan ialah proses mempengaruhi, memberi dorongan, dan memberikan arahan tindakan pada orang-orang disekelilingnya maupun pada anggota kelompoknya dalam kegiatan pencapaian tujuan tertentu (Adamy, 2016). Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mengarahkan, mendorong, dan mengatur setiap rekan kelompok dalam pencapaian tujuan kelompok menggunakan metode yang mengoptimalkan kinerja karyawan (Abadiyah, 2021).

Seorang pimpinan yang apik ialah pemimpin yang mampu membuat suasana percaya diri di antara anggota timnya dan mempertimbangkan faktor-faktor apa yang membuat anggota tim senang dengan pekerjaan yang dilakukan yang kemudian membuat mereka melakukan pekerjaan dengan baik. (Priskilla & Santika, 2019) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah peran yang sangat penting karena mereka memiliki otoritas untuk mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka melalui kerja sama dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kerjasama Tim adalah tempat atau departemen di mana berbagai kegiatan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Tim adalah kelompok orang yang saling membantu dan bersandar pada rekan kelompok, mempunyai kesamaan tujuan, dan adanya seseorang yang mengatur aktivitas anggota tim untuk mencapai tujuan bersama (Febrianto, 2021). Kekompakan pada sebuah tim sangatlah diperlukan dalam pengerjaan tugas dalam tim sehingga dapat selaras dan selesai tepat waktu. Secara tidak langsung kerjasama tim yang baik dapat membina kekompakan dalam tim.

Sangat penting bahwa pemimpin organisasi mendukung dan berkolaborasi dengan individu dan kelompok secara terkoordinasi dan kolaboratif agar organisasi dapat mencapai tujuan mereka dan memenuhi tanggung jawab sosial mereka. Jika dilakukan secara perseorangan, hasilnya tidak akan lebih baik (Josiah, 2020).

H2: Diduga kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Satu hal yang bisa menjadi penentu suksesnya suatu organisasi di setiap kegiatan pencapaian tujuan ialah kinerja karyawan. Para pimpinan harus memperhatikan kinerja karyawan karena penurunan kinerja karyawan akan memberi pengaruh pada kegiatan organisasi secara keseluruhan (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan adalah jumlah keterlibatan pekerja dalam setiap kegiatan produktif perusahaan, yang mencakup jumlah

keluaran, taraf mutu yang dihasilkan, waktu pengerjaan, kedatangannya dalam bekerja, juga sikap kooperatif (Adamy, 2016).

Kemampuan seseorang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara kemampuan yang dapat dikembangkan adalah kemampuan yang bisa dilatih menggunakan media pengembangan ilmu dan pelatihan. Selain itu, kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh hubungan kerja dengan orang di sekeliling (Rahmayani, 2022). Selain itu, kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin baik diantara orang-orang di sekelilingnya. Komunikasi termasuk interaksi antara ketua atau pimpinan dengan anggota atau bawahan dalam penyampaian saran dan tanggapan mereka tentang cara terbaik untuk memecahkan masalah. Komunikasi ini akan meningkatkan kerja sama antara atasan dan bawahan dan tentu saja akan menciptakan korelasi yang bertambah rukun antar bawahan dan atasan dalam rangka menghilangkan rasa tidak puas (Rahmayani, 2022).

H3 : Diduga kepemimpinan dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, suatu teknik penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis, untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Alat survey digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis data merupakan statistik yang bertujuan untuk menjelaskan dan menguji hipotesis yang dibuat (Sugiono, 2017). Studi dilakukan di PT. Pradiksi Gunatama kecamatan Batu Engau kabupaten Paser. Populasi pada penelitian ini berjumlah Sekitar 115 orang dan dengan jumlah populasi yang ada penentuan sampel dilakukan dengan metode slovin pada tingkat kesalahan 5% yang kemudian ditemukan sebanyak 89 karyawan. Sifat data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari sumber aslinya saja (tidak termasuk perantara). Data primer untuk survei ini adalah data kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di PT. Pradiksi Gunatama kecamatan Batu Engau kabupaten Paser.

Dalam penelitian mengenai pengaruh kerjasama tim dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Pradiksi Gunatama, Kabupaten Paser, penggunaan skala Likert dilakukan dalam pengukuran perilaku, anggapan, dan pemikiran dari responden atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2017). Kemudian, karena melakukan penelitian adalah tentang mengerjakan pengukuran, diperlukan adanya alat ukur yang baik sebelum melakukan pengukuran data (Sugiono, 2017). Uji validitas dan reabilitas digunakan pada kegiatan mengevaluasi validitas data yang ditelaah dalam instrumen (Sugiono, 2017). Analisis validitas dan reliabilitas instrumen dapat dilakukan berdasarkan data dari hasil kuesioner yang diberikan responden.

Beberapa asumsi klasik yang digunakan (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) harus diuji untuk memenuhi syarat tertentu sebelum hipotesis dapat diuji dengan analisis regresi linear berganda dan uji-t atau uji-F. kemudian dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) yang merupakan besaran yang menunjukkan derajat variasi variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X_1 dan X_2), dalam hal ini adalah derajat kepemimpinan dan kerjasama tim dalam suatu organisasi membawa dampak

bagi kinerja karyawan. Semakin dekat hasil R-squared dengan 1, semakin besar kontribusi kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Survei dilakukan oleh karyawan yang bekerja di pabrik kelapa sawit PT. Ramalan Gunatama terletak di kecamatan Batu Engau, Kecamatan Pasar, dan jumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya adalah 89 responden. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Kuesioner dibagikan dalam format kuesioner kepada 89 responden dan ditemukan bahwa mayoritas responden berusia di bawah 25 tahun, dalam penelitian ini sebanyak 45 responden atau 50,65%, mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu 81 karyawan atau 91% dan karyawan perempuan sebanyak 8 karyawan atau 9%, mayoritas berstatus belum menikah dengan karyawan sebanyak 69 karyawan atau 77,52% dan karyawan dengan status menikah adalah 20 karyawan atau 22,47%, mayoritas adalah karyawan lama atau telah bekerja lebih dari satu tahun, dengan karyawan sebanyak 77 responden atau 87% dan karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun adalah sebanyak 12 responden atau 13% dan mayoritas pendidikan terakhirnya adalah SLTA/SMK/MA dengan jumlah 81 karyawan atau 91%.

Pengujian Regresi Linear Berganda

Setelah melakukan uji validitas, reabilitas dan uji asumsi klasik dan mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa keseluruhan data yang ada telah memenuhi syarat, kemudian selanjutnya akan dilanjutkan dengan pengujian regresi linier berganda dalam upaya mencari tahu besaran pengaruh kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Pradiksi Gunatama di kabupaten Paser.

Tabel 1 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5.000	1.226
Kepemimpinan	0,167	0.067
Kerjasama tim	0,325	0,082

Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 5.000 + 0,167X_1 + 0,325X_2$$

Nilai konstanta (a) adalah besaran nilai dari variabel kinerja karyawan (Y). Variabel kepemimpinan dan kerjasama tim dikatakan konstan dengan besar nilai kinerja karyawan

5,000. Koefisien regresi (β_1) variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,167 kemudian dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh di antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, yaitu apabila kepemimpinan berjalan dengan baik kinerja karyawan juga akan meningkat positif. Koefisien regresi (β_2) variabel kerjasama tim (X2) sebesar 0,325 maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, yaitu jika kerjasama tim dapat di jalankan dengan baik maka kinerja karyawan dapat meningkat positif.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini ditujukan untuk mengetahui signifikansi hubungan baik dari dua variabel bebas secara terpisah (parsial) juga secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian t ini dilakukan dalam upaya mencari tahu seberapa jauh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, juga dalam upaya mencari tahu seberapa jauh pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan secara terpisah (parsial). Jika t hitung atau nilai signifikansi lebih besar dari t tabel, hipotesis 0 ditolak, dengan arti uji regresi berpengaruh signifikan. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, hipotesis 0 diterima, yang berarti uji regresi tidak berpengaruh signifikan. Hasil uji t (parsial) ditunjukkan di sini. Berdasarkan perhitungan degree of freedom $df = n - k = 89 - 2 = 87$, maka nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0, 05 adalah sebesar 0,2084.

Tabel 2 Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Keterangan
Kepemimpinan	2,483	1,662	Signifikan
Kerjasama tim	3,938	1,662	Signifikan

Sumber : Data diolah (2023)

Kemudian didapat kesimpulan sebagai berikut :

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat pada tabel di atas bahwa t nilai hitung pada variabel kepemimpinan adalah 2,483 > t tabel 1,66256. Yang menjadikan hipotesis dengan bunyi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima (H_a diterima dan H_0 ditolak), yang berarti dengan cara parsial kepemimpinan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, melihat data perbandingan diatas nilai t hitung pada variabel kerjasama tim sebesar 3,938 dan t tabel 1,66256. Sehingga hipotesis yang berbunyi kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima (H_a diterima dan H_0 ditolak), yang berarti dengan cara parsial kerjasama tim memberi pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan.

Kemudian uji f dilakukan dalam upaya pengujian tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan simultan, yaitu menguji variabel kepemimpinan (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja

karyawan (Y). Uji f dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel, dimana jika nilai f hitung lebih besar dari f tabel maka akan ada perbedaan yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap variabel Y, sehingga hipotesis 0 ditolak dan hipotesis a diterima. Dan sebaliknya jika nilai f hitung lebih kecil dari f tabel maka tidak ada pengaruh signifikansi antara X1 dan X2 terhadap Y sehingga hipotesis 0 diterima.

Tabel 3 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.020	2	92.010	45.795	.000 ^b
	Residual	172.789	86	2.009		
	Total	356.809	88			

Sumber : Data diolah (2023)

Dengan hasil uji f diatas didapat nilai f hitung bernilai 45,795 dengan nilai sig. 0,000. Sedangkan nilai f tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dimana dk pembilang = k (variabel independen) dan dk penyebut = n-k-1. Yang mana k merupakan banyaknya variabel bebas dengan n yang merupakan jumlah sampel. Sehingga dk pembilang adalah 2 dan dk penyebut adalah 89 - 2 - 1 = 86 sehingga mendapat nilai f tabel 3,10 sehingga ditemui bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel (45,795 > 3,10) yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan X1 dan Kerjasama tim X2 terhadap kinerja karyawan Y.

Selain itu nilai signifikansi pada hasil uji f adalah 0,000 dan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05 yang artinya Ho ditolak, sehingga didapat kesimpulan yaitu kepemimpinan (X1) dan kerjasama tim (X2) berpengaruh dengan simultan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ada di PT. Pradiksi Gunatama di kecamatan Batu Engau kabupaten Paser.

Pengujian Koefisiensi Determinasi (R2)

Uji koefisiensi dilakukan sebagai upaya menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Juga sebagai alat ukur besaran bak garis regresi yang kita miliki.

Tabel 4 Uji Koefisiensi Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.504	1.417

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel hasil pengujian keputusan yang diperoleh dari perhitungan regresi linier dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh nilai R-squared sebesar 0,516 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X) dan kerjasama tim (X2) dengan cara

simultan memberi pengaruh variabel kinerja (Y). berarti memberi) yang dimiliki karyawan. Prediksi pt.Gunatama di Kecamatan Batu Engau Kecamatan Pasar dengan besaran nilai 51,6%, yang kemudian sisanya dengan besar nilai 48,4% diberi pengaruh dari variabel lain selain dari variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dari serangkaian pemberlakuan uji yang telah dilakukan diatas, dapat dilihat keterkaitan yang terjadi pada variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pradiksi Gunatama di kecamatan Batu Engau kabupaten Paser yang berpengaruh positif secara signifikan dengan t hitung 2,483 > t tabel 1,66256 yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan dengan cara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Kerjasama tim juga mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial sebagaimana t hitung pada kerjasama tim sebesar 3,938 menjadikannya lebih besar t tabel yaitu 1,66256 yang kemudian dapat disimpulkan jika kerjasama tim memberi pengaruh dengan cara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya pada uji F dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan, bisa diperhatikan besaran f hitung yakni 4,795 > f tabel 3,10 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradiksi Gunatama di kecamatan Batu Engau kabupaten Paser.

Pada uji determinasi yang telah dilakukan diatas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan kerjasama tim (X2) berpengaruh dengan besar nilai 51,6% kepada kinerja karyawan yang membuat besar sisa sebesar 48,4% lainnya diberi pengaruh oleh variabel lain seperti kompensasi dan bonus yang diterima saat melakukan kerja lembur sesuai peraturan yang telah ditetapkan, kedisiplinan yang baik dengan adanya absen yang dilakukan saat masuk dan selesai bekerja, juga briefing setiap mulai bekerja agar setiap karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien. Selain itu lingkungan yang aman dan penyediaan APD (Alat Perlindungan Diri) yang disediakan perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Manfaat seperti disediakan nya perumahan dan asuransi kesehatan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pradiksi Gunatama.

PENUTUP

Berlandaskan hasil penelitian yang dilalui juga pembahasan terkait sebelumnya terkait analisis pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradiksi Gunatama di kecamatan Batu Engau kabupaten Paser, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kepemimpinan mempengaruhi secara positif pada kinerja para karyawan pada PT. Pradiksi Gunatama di kecamatan Batu Engau kabupaten Paser. Dengan bukti berupa hasil nilai t hitung $2 > t$ tabel 1,66256. Artinya para pemimpin di PT. Pradiksi Gunatama telah memimpin dengan baik sehingga karyawan dapat meningkatkan dan menjaga kinerjanya untuk kepentingan tujuan pada PT. Pradiksi Gunatama. Kerjasama tim juga mempengaruhi secara positif terhadap kinerja para karyawan pada PT. Pradiksi Gunatama di kecamatan Batu Engau kabupaten Paser dengan t hitung $3,938 > t$ tabel 1,66256. Yang artinya para kerjasama para karyawan sudah dengan baik dengan saling percaya dan berkomunikasi dengan baik sehingga karyawan dapat meningkatkan dan menjaga kinerjanya untuk kepentingan bersama mereka pada PT. Pradiksi Gunatama.

Sehingga Kepemimpinan dan kerjasama tim terbukti memberi pengaruh dengan simultan kepada kinerja para karyawan pada PT. Pradiksi Gunatama di kecamatan Batu Engau kabupaten Paser dengan f hitung $4,795 > 3,10$ dan nilai signifikansi 0,000 yakni tidak lebih besar dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim yang telah berjalan di PT. Pradiksi Gunatama di kecamatan Batu Engau kabupaten Paser sudah berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan dengan positif dalam setiap pekerjaannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 7–13. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1429>
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*.
- Febrianto, S. E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, Dan Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *JMPIS, Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 598–609. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Indah, F. (2022). *Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada cv. sinar utama niagatani kecamatan sukamaju*.
- Jawabreh, O., Masa'deh, R., Mahmoud, R., & Hamasha, S. A. (2020). Factors Influencing the Employee Service Performances in Hospitality Industry Case Study Aqba Five Stars Hotel. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 29(2), 649–661. <https://doi.org/10.30892/gtg.29221-496>
- Josiah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penyelenggara Korpri Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(2), 59–68. <https://doi.org/10.24967/jmb.v4i2.759>
- Priskilla, N. M. D., & Santika, I. P. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Puri Saron Hotel Seminyak.

Journal of Applied Management Studies (JAMMS), 1(1), 61–73.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51713/jamms.v1i1.9>

Rachmadani, V. S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Clipan Finance Indonesia Tbk. Kantor Pusat Cabang Jakarta)*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/41940>

Rahmayani. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Nunukan*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>

Silaen, N. R., Suriansyah, S., Chaerunnisah, R., Sari, M. R., Mahrhani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada.

Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Umair Mughal, M. (2020). The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 05(03), 233–244. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i03.008>

Lampiran 1 Kartu Bimbingan Konsultasi

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Arina Faras Fauziah
 NIM : 191102431456
 Program Studi : SI Manajemen
 Bimbingan Mulai : _____
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Pindick Guratama

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1.	17 / -2023 - 02	Usulan judul	
2.	20 / -2023 - 02	Konsultasi judul	
3.	03 / -2023 - 03	Revisi judul dan Variabel	
4.		- Format daftar pustaka yg konsisten - Daftar isi? - ...-Tabel? - ...- Gambar?	
		- Halaman - 5 penelitian internasional (lambatkan) - Indikator kinerja	
		- Kerangka pikir	
5.	13 / -2023 - 03	- Populasi dan sampel penelitian → Data buku penelitian - Indikator pada Definisi Operasional - Kesimpulan.	

		Definisi tabel.	
20/2023 -3		-Fix kan sampel penelitian	
27/23 /03		proposal AEC	
04/2023 /06		Konsultasi Data hasil penelitian	
		Konsultasi hasil Analisis penelitian	
		Interpretasi hasil penelitian	
		Hasil penelitian dalam pembahasan	
09/2023 -06		Menambahkan latar penelitian sebelumnya di pembahasan.	
20/2023 -06		Menambahkan cerita lokasi penelitian di pembahasan.	
21/2023 -06		AEC Ujian	

Samarinda, 20 Maret 2023

Pembimbing,

(Dr. M. Ruteka Sundryani Keshava, S.Nut., M.Si.
NIDN 1102010503)

Lampiran 2 Lembar Surat Keterangan Artikel Publikasi



UMKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832



SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarokatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr.M. Rinda Sandayani Karhab.,S.Hut.,M Si
NIDN : 1102018303
Nama : Arina Farras Fauziah
NIM : 1911102431456
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pradiksi Gunatama di Kabupaten Paser." telah di submit pada Jurnal Bisnis dan Manajemen Fakultas Ekonnomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2023

<http://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/about>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarokatuh

Mahasiswa

Arina Farras Fauziah
NIM. 1911102431456

Samarinda, 25 Juli 2023

Pembimbing

Dr.M. Rinda Sandayani Karhab., S.Hut., M Si
NIDN. 1102018303

Lampiran 3 Bukti Uji Plagiasi

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PRADIKSI GUNATAMA IN PASER

by Arina F. Jurnal 1907

Submission date: 19-Jul-2023 03:28PM (UTC+0800)

Submission ID: 2133477517

File name: Naskah_Publikasi_Arina_Farras_Fauziah.docx (638.43K)

Word count: 2742

Character count: 17880

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PRADIKSI GUNATAMA IN PASER

ORIGINALITY REPORT

19% SIMILARITY INDEX	17% INTERNET SOURCES	11% PUBLICATIONS	9% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	dspace.umkt.ac.id Internet Source	4%
2	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
3	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	1%
4	www.researchgate.net Internet Source	1%
5	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
6	Submitted to Hellenic Open University Student Paper	1%
7	ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%
8	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	1%
9	123dok.com Internet Source	1%
10	repository.stie-aub.ac.id Internet Source	1%
11	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	1%
12	Submitted to President University Student Paper	1%
13	pustakapertanianub.staff.ub.ac.id Internet Source	<1%
14	Luh Komang Handani, Desak Gde Sayang Adnyani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar", Jurnal Manajemen dan Bisnis	<1%