

Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada pt. Cepat Versi Arli Singkawang

Riski Anisa¹, Iwan Kusnadi², Iva Ashari Ananda³

¹²³Universitas Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas,

e-mail: riskianisa15@gmail.com¹, kawan.cell07@gmail.com²,
ivaashariananda@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Islamic leadership and teamwork on employee performance at PT. Cepat Versi Arli Singkawang. This research employs a quantitative approach with an associative research design. The data were collected through questionnaires distributed to 116 employees selected using a simple random sampling technique. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, linear regression analysis, partial tests (t-test), and simultaneous tests (F-test).

The results indicate that Islamic leadership has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t-value of 2.333 with a significance level of 0.021 (< 0.05). Teamwork also shows a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 5.859 and a significance level of 0.000 (< 0.05). Simultaneously, Islamic leadership and teamwork have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 28.483 with a significance level of 0.000 (< 0.05).

The findings of this study suggest that the implementation of Islamic leadership based on values such as honesty, justice, responsibility, and exemplary conduct, along with effective and solid teamwork, plays an important role in improving employee performance. Therefore, companies are encouraged to continuously develop Islamic leadership practices and strengthen teamwork as strategic efforts to enhance employee performance and organizational productivity in a sustainable manner.

Keywords: Islamic Leadership, Teamwork, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami dan teamwork terhadap kinerja karyawan pada PT. Cepat Versi Arli Singkawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 116 karyawan yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,333 dan tingkat signifikansi 0,021 $< 0,05$. Teamwork juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,859 dan tingkat signifikansi 0,000

$< 0,05$. Secara simultan, kepemimpinan Islami dan teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 28,483 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan Islami yang berlandaskan nilai-nilai kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan keteladanan, serta kerja sama tim yang solid dan efektif, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan kepemimpinan Islami dan memperkuat teamwork sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kepemimpinan Islami, Teamwork, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja agar mampu bersaing dalam persaingan bisnis yang semakin ketat (Ramadhani & Kuswinarno, 2024). Salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), karena karyawan memiliki peran strategis dalam menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan guna mencapai hasil yang optimal. SDM merupakan aset paling berharga bagi perusahaan, sehingga kualitas dan kinerja karyawan perlu dikelola secara optimal (Masud et al., 2022). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik menjadi kunci pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan yang bekerja secara optimal akan meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kualitas penyelesaian tugas (Esisuarni et al., 2024). Dengan kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan diharapkan memiliki daya saing yang lebih unggul dan mampu bertahan dalam kompetisi (Sabuhari & Arilaha, 2025).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan Islam. Kepemimpinan Islam merupakan proses menuntun, membimbing, dan mengarahkan anggota organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang diridhai Allah SWT, dengan orientasi utama pada pencapaian keridaan-Nya (Al Barqy, 2015). Prinsip-prinsip kepemimpinan Islam meliputi musyawarah, keadilan, dan kebebasan berpikir. Melalui musyawarah, keputusan diambil secara partisipatif; keadilan menuntut pemimpin bersikap objektif dan tegas; sedangkan kebebasan berpikir memberi ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat sehingga mereka merasa dihargai (Kusuma, 2025).

Pemimpin dalam perspektif Islam juga dituntut untuk meneladani Rasulullah SAW sebagai suri teladan umat, yang kepemimpinannya mencerminkan nilai-nilai Al-Qur'an. Al-Qur'an sebagai pedoman hidup memberikan arahan yang jelas mengenai kebaikan dan keburukan dalam menjalankan kepemimpinan (Sari et al., 2025). Oleh karena itu, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, karena pemimpin berfungsi dalam merencanakan, mengarahkan, mengambil keputusan, serta mengevaluasi pelaksanaan kerja. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan bernilai Islami.

Sebagaimana di riwayatkan pada (HR. Bukhari: 2278) *Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

لَا كُفْلَكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فُكُلَكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Hadis Rasulullah SAW menegaskan bahwa setiap individu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya (Muliyanty et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya terbatas pada jabatan formal, tetapi juga mencakup peran dan tanggung jawab setiap individu dalam lingkup kehidupan masing-masing. Dengan demikian, setiap orang memiliki potensi kepemimpinan yang dapat diwujudkan melalui keteladanan dalam sikap dan perilaku.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kerja sama tim (*teamwork*). *Teamwork* merupakan bentuk kerja kolektif yang terkoordinasi, di mana individu dengan berbagai keahlian saling bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Kerja tim yang efektif mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan yang dilakukan secara individual, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. *Teamwork* yang dikelola dengan baik juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, rasa memiliki, dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi (Misnan, 2022).

Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya mengkaji pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan secara terpisah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah penelitian dengan menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami dan *teamwork* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Cepat Versi Arli Singkawang (CV. Arli), sebuah perusahaan yang memiliki karakteristik unik karena menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam operasionalnya di tengah masyarakat Kota Singkawang yang mayoritas beragama non-Muslim (FEBRIYANTI, 2023). Kota Singkawang dikenal sebagai daerah multikultural dengan tingkat toleransi yang tinggi, sehingga keberadaan perusahaan bernuansa Islami di lingkungan tersebut menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji.

PT. Cepat Versi Arli Singkawang bergerak di bidang ritel dan dipimpin oleh Bapak H. Edi Arliansyah (Adhitya, 2024). Perusahaan ini menonjolkan identitas keislaman melalui penerapan etika kerja dan kebijakan berpakaian yang mencerminkan nilai-nilai Islam, baik bagi karyawan laki-laki maupun perempuan. Selain itu, perusahaan juga menerapkan pelayanan yang khas, seperti penyediaan fasilitas parkir gratis, keterbukaan bagi seluruh kalangan masyarakat, serta penyediaan pakaian bagi konsumen yang berpakaian kurang sopan. Strategi pelayanan tersebut menjadi bagian dari pendekatan pemasaran yang berorientasi pada nilai dan kepuasan konsumen. Selain kepemimpinan Islami, *teamwork* di PT. Cepat Versi Arli Singkawang juga dinilai telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari komunikasi yang efektif antar karyawan, kejelasan pembagian tugas, serta kerja sama yang harmonis dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut diduga berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, sehingga menjadikan perusahaan ini relevan sebagai objek penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam bentuk angka, yang selanjutnya dianalisis menggunakan prosedur statistik (Yusuf, 2017). Melalui pendekatan ini, hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara objektif untuk mengetahui kebenaran generalisasi teori yang digunakan. Adapun jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, khususnya hubungan antara gaya kepemimpinan Islami dan teamwork terhadap motivasi kerja karyawan (Jaya, 2020).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Cepat Versi Arli Singkawang yang beralamat di Jl. Alianyang No. 74a, Kelurahan Melayu, Kecamatan Singkawang Barat, Kota Singkawang, Kalimantan Barat. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi objek penelitian dengan variabel yang dikaji, mengingat perusahaan tersebut menerapkan nilai-nilai Islami dalam kepemimpinan serta memiliki pola kerja tim yang menarik untuk diteliti dalam kaitannya dengan motivasi kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cepat Versi Arli Singkawang yang berjumlah 163 orang. Populasi dipahami sebagai keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan berkaitan langsung dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan populasi dan dijadikan sebagai responden penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan tertentu dalam populasi. Teknik ini memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel, sehingga setiap responden memiliki hak dan peluang yang setara untuk mewakili populasi penelitian (Sugiyono, 2018). Dengan demikian, sampel yang diperoleh diharapkan mampu menggambarkan kondisi populasi secara objektif dan mengurangi kemungkinan terjadinya bias dalam penelitian.

Untuk menentukan besarnya sampel, slovin memberikan rumus sebagai berikut (Antoro, 2024):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel
N : jumlah populasi
d : presesi (5%)

Dari rumus diatas didapat hasil perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{163}{1 + 163 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{163}{1 + 163 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{163}{1+0,4075}$$

$$n = \frac{163}{1,4075} = 115,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas besar sampel yang digunakan yaitu sebesar 116 responden

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder (Arikunto, 2010). Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Cepat Versi Arli Singkawang. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap kepemimpinan Islami, teamwork, dan kinerja karyawan secara sistematis. Data sekunder diperoleh dari berbagai literatur pendukung seperti buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan, yang berfungsi memperkuat landasan teori penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima tingkat. Data yang dihasilkan berskala ordinal, sehingga untuk memenuhi persyaratan analisis regresi linier dilakukan transformasi data ke skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Sedangkan variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, yaitu kepemimpinan Islami dan teamwork, serta satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Sugiyono, 2018). Kepemimpinan Islami diukur melalui indikator integritas, orientasi terhadap karyawan, muhasabah, dan kesabaran. Teamwork diukur berdasarkan kesamaan tujuan, antusiasme, kejelasan peran, komunikasi efektif, resolusi konflik, pembagian kekuasaan, dan keahlian anggota tim. Adapun kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen

Uji instrument yang dilakukan pada penelitian ini ditunjukkan pada 116 responden dengan tariff signifikan 5 % (0,05) dengan $n=116$, atau dalam hal ini $df=116-2=114$. Berdasarkan tabel distribusi nilai r tabel $df=114$ dengan signifikansi satu arah (1-tailed) 5 % adalah 0,1535.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang bertujuan untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Keputusan valid atau tidaknya setiap butir pernyataan dalam penelitian ini ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Pada hal ini butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Berikut merupakan hasil dari uji validitas.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Soal Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Islami	1	0,566	0,1535	Valid
	2	0,688	0,1535	Valid
	3	0,631	0,1535	Valid
	4	0,558	0,1535	Valid
	5	0,550	0,1535	Valid
	6	0,535	0,1535	Valid

Teamwork	7	0,576	0,1535	Valid
	8	0,607	0,1535	Valid
	9	0,559	0,1535	Valid
	10	0,553	0,1535	Valid
	11	0,568	0,1535	Valid
	12	0,455	0,1535	Valid
	13	0,569	0,1535	Valid
	14	0,587	0,1535	Valid
	15	0,461	0,1535	Valid
	16	0,575	0,1535	Valid
	17	0,521	0,1535	Valid
	18	0,522	0,1535	Valid
	19	0,553	0,1535	Valid
	20	0,517	0,1535	Valid
	21	0,556	0,1535	Valid
Kinerja Karyawan	22	0,559	0,1535	Valid
	23	0,636	0,1535	Valid
	24	0,525	0,1535	Valid
	25	0,628	0,1535	Valid
	26	0,570	0,1535	Valid
	27	0,512	0,1535	Valid
	28	0,542	0,1535	Valid
	29	0,631	0,1535	Valid
	30	0,612	0,1535	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26, Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai r hitung pada setiap butir pernyataan untuk variabel independen, yaitu kepemimpinan Islami (X1) dan teamwork (X2), serta variabel dependen kinerja karyawan (Y), menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,1535 pada taraf signifikansi 5 persen (satu arah). Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Koefisien Realibilitas	Keterangan
X1	0,730	0,7	Reliabel
X2	0,811	0,7	Reliabel
Y	0,719	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26, Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien alfa dari semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah reliable

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui nilai residual tersebar norma atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov Test. Asumsi normalitas akan terpenuhi apabila pengujian normalitas memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Maka hal ini berarti data residual terdistribusi normal. Berikut merupakan hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov Test*

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.9767125
	Std. Deviation	2.19936085
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, data mampu terdistribusi secara normal, asumsi ini dibuktikan nilai signifikansi *Kolmogorof-Smirnov* (K-S) bahwa nilai test statistic drbesar 0,68 atau lebih tinggi dari 0,5. Dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi *Kolmogorof-Smirnov* (K-S) lebih besar disbanding 0,05 maka data penelitian memenuhi syarat normalitas.

2. Uji Multikolineritas

Uji *Multikolineritas* dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. *Multikolineritas* dapat dilihat dengan membandingkan nilai tolence >0,10 dan nilai VIF <10 maka dinyatakan tidak terjadi *multikolineritas*. Berikut merupakan hasil uji *multikolineritas*:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Kepemimpinan Islami (X1)	0,871	1,149	Tidak terjadi multikolineritas
Teamwork (X2)	0,871	1,149	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan *islami*(X) dan *teamwork*(X2) menunjukan nilai *tolerance* >0,10 dan nilai VIF <10. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel *independent* yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini adalah terbebas dari *multikolineritas* atau dapat dipercaya dan sudah memenuhi syarat untuk melakukan uji regresi berganda.

3. Uji Heteroskedastisitas

F Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians dari residual dalam model regresi bersifat tidak konstan antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Ketidaksamaan varians ini menandakan adanya masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang

ideal seharusnya memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu memiliki varians residual yang sama.

Tabel 5
Hasil Uji Glejser

Variabel	Signifikansi	Kriteria
Kepemimpinan Islami (X1)	0,689	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Teamwork (X2)	0,962	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS, Versi 26, Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji glesjer pada tabel 4.10 di atas di dapatkan bahwa variabel kepemimpinan islami (X1) *teamwok* (X2) menunjukan nilai sig > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independent yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini adalah terbebas dari heteroskedastisitas atau dapat dipercaya dan sudah memenuhi syarat untuk melakukan uji regresi berganda.

C. Uji Statistik

1. Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.619	2.964		4.257	.000
X1	.161	.069	.192	2.333	.021
X2	.276	.047	.482	5.859	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data di olah dengan SPSS Versi 26, Tahun 2025

Nilai koefisien regresi yang digunakan adalah Standardize Coefficients. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat dibuat persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 12.619 + 0,192 X_1 + 0,482 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A= Konstanta

X1= Kepemimpinan Islami

X2= *Teamwork*

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan bahwa:

- Nilai konstanta (a) persamaan di atas memiliki nilai positif sebesar 12.619. Tanda positif artinya menunjukan pengaruhnya yang searah antara kepemimpinan islami dan teamwork yang artinya kepemimpinan islami dan teamwork baik, maka kinerja meningkat.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan islami bernilai positif sebesar 0,192. Hal ini dapat menunjukan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan islami maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.

- c. Koefisien regresi variabel *teamwork* bernilai positif sebesar 0,482. Hal ini dapat menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kerja sama antar tim maka semakin baik pula kinerja karyawan

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah. Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau (α) = 0,05 terdapat pengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan rumus $df = n - k$, dimana n = jumlah sampel ; k = jumlah variabel, maka $df = 116 - 4 = 112$ diperoleh nilai t tabel 1,981

Tabel 7
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.619	2.964		4.257	.000
Kepemimpinan islami	.161	.069	.192	2.333	.021
Teamwork	.276	.047	.482	5.859	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26, Tahun 2025

Dilihat dari tabel 4.12 diatas, masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas diketahui nilai t tabel 1,981 pada signifikansi 0,05. Dengan demikian diperoleh hasil:

- Uji hipotesis Kepemimpinan Islami (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar $2,333 > t$ tabel 1,981 (nilai t tabel untuk $n = 112$ dan signifikansi 0,05) dengan hasil signifikan sebesar $0,021 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima yang artinya kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - Uji hipotesis *Teamwork* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar $5.859 > t$ tabel 1,981 (nilai t tabel untuk $n = 112$ dan signifikansi 0,05) dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima yang artinya *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Uji Kelayakan Model (Uji f)
- Uji statistik F pada dasarnya untuk menguji kelayakan suatu model regresi.

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466.045	2	233.023	28.483	.000 ^b
	Residual	924.463	113	8.181		
	Total	1390.509	115			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), teamwork, Kepemimpinan islami						

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26, Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji f pada tabel diatas, menunjukkan nilai f hitung sebesar 28.483 dengan nilai f tabel ($df = n - k$) $116 - 4 = 112$ sebesar 3,08 sehingga $f \text{ hitung } 28.483 > f \text{ tabel } 3,08$ dan probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan Islami dan *Teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan islami (X_1) dan *teamwork* (X_2) mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi ini ditunjukkan oleh besarnya Adjusted R Square (R^2). Bentuk regresinya sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.323	2.8602
a. Predictors: (Constant), Teamwork, Kepemimpinan islami				

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) yaitu sebesar 0,323 yang variabel independent yaitu kepemimpinan islami dan *teamwork* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 32,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 67,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

A. Adanya Hubungan pemimpin islami Secara Parsial Dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cepat Versi Arli Singkawang

Pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t) terhadap 116 karyawan PT. Cepat Versi Arli Singkawang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,333 yang lebih besar dari t tabel 1,659, serta nilai signifikansi 0,021 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan Islami dan kinerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islami, seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, amanah, dan kasih sayang, mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Implementasi kepemimpinan Islami di PT. Cepat Versi Arli Singkawang tercermin dari sikap pimpinan yang adil dalam pembagian tugas, terbuka dalam memberikan arahan, serta memberikan dukungan terhadap pelaksanaan ibadah karyawan tanpa mengganggu produktivitas kerja. Praktik tersebut menciptakan rasa nyaman, meningkatkan motivasi, serta memperkuat disiplin dan tanggung jawab karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian (Harjoni et al., 2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang menjunjung tinggi etika dan nilai moral Islami mampu menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif, membangun kepercayaan, serta mendorong motivasi intrinsik karyawan. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islami menjadi strategi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus membangun budaya organisasi yang harmonis dan berkelanjutan.

B. Adanya Hubungan Teamwork Secara Parsial Dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cepat Versi Arli Singkawang

Hasil pengujian hipotesis kedua melalui uji parsial (uji t) terhadap 116 karyawan PT. Cepat Versi Arli Singkawang menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,859 yang lebih besar dari t tabel 1,659 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teamwork dan kinerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kerja sama tim yang efektif, ditandai dengan komunikasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, saling mendukung antaranggota, serta kesamaan tujuan, mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nuralim, 2022) yang menyatakan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kerja tim yang solid dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, efisien, dan harmonis. Dalam konteks PT. Cepat Versi Arli Singkawang, implementasi *teamwork* terlihat dari budaya saling membantu antar karyawan, terutama ketika menghadapi beban kerja yang tinggi. Karyawan secara aktif memberikan dukungan kepada rekan kerja tanpa harus menunggu instruksi dari atasan, yang menunjukkan adanya rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya motivasi, rasa memiliki terhadap perusahaan, serta loyalitas karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas kerja sama tim dalam organisasi, maka semakin optimal pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

C. Secara Bersama-sama Terdapat Hubungan Kepemimpinan Islami dan Teamwork Secara Silmutan Terhadap Kinerja kinerja karyawan pada PT. Cepat Versi Arli Singkawang

Hasil pengujian hipotesis ketiga melalui uji simultan (uji F) terhadap 116 karyawan PT. Cepat Versi Arli Singkawang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan teamwork secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 28,483 yang lebih besar dibandingkan F tabel 3,08, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan Islami dan teamwork secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa sinergi antara penerapan kepemimpinan Islami dan kerja sama tim yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal. Kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islami, seperti keadilan, kejujuran, tanggung jawab, dan keteladanan, berperan dalam menciptakan arah kerja yang jelas dan

lingkungan kerja yang etis. Sementara itu, teamwork yang solid mendukung pelaksanaan tugas melalui komunikasi yang terbuka, kepercayaan antaranggota, serta tanggung jawab kolektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Uas et al., 2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan teamwork secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika kedua faktor tersebut berjalan beriringan, koordinasi kerja menjadi lebih efektif, iklim kerja semakin harmonis, dan produktivitas karyawan meningkat secara keseluruhan. Oleh karena itu, dalam konteks PT. Cepat Versi Arli Singkawang, penguatan kepemimpinan Islami dan teamwork merupakan strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia, peningkatan kinerja karyawan, serta pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan Islami dan teamwork terhadap kinerja karyawan pada PT. Cepat Versi Arli Singkawang dengan jumlah responden sebanyak 116 orang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,333 yang lebih besar dari t tabel 1,659, serta nilai signifikansi 0,021 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, yang berarti semakin tinggi penerapan kepemimpinan Islami, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kepemimpinan Islami berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Kedua, hasil uji parsial (uji t) pada variabel teamwork menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,859 yang lebih besar dari t tabel 1,659, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa teamwork secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kerja sama tim yang terjalin dalam lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan di PT. Cepat Versi Arli Singkawang.

Ketiga, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 28,483 yang lebih besar dari F tabel 3,08, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa hipotesis ketiga diterima, yang berarti kepemimpinan Islami dan teamwork secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan Islami yang efektif dan teamwork yang solid menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya, P. (2024). (20+) Video | Facebook [Menghadirkan Owner CV Arli]. <https://www.facebook.com/watch/?v=407123746518352>
- Al Barqy, A. A. (2015). *Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Malang* [Masters, Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/3530/>
- Antoro, B. (2024). ANALISIS PENERAPAN FORMULA SLOVIN DALAM PENELITIAN ILMIAH: KELEBIHAN, KELEMAHAN, DAN KESALAHAN DALAM PERSPEKTIF STATISTIK. *Jurnal Multidisiplin Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 53–63. <https://doi.org/10.70585/jmsh.v1i2.38>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Ed. Rev.2010 Cet. 14). Rineka Cipta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=801361>
- Esisuarni, Alkadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- FEBRIYANTI, F. (2023). STRATEGI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DALAM PENCATATAN AKTA PERKAWINAN BAGI MASYARAKAT TIONGHOA DI KOTA SINGKAWANG PROVINSI KALIMANTAN BARAT [Diploma, IPDN]. <http://eprints.ipdn.ac.id/14633/>
- Harjoni, H., Salabi, A., Ningsih, Y., Patoni, P., & Suharmono, S. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA ISLAM SEBAGAI MODERASI. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11092>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Kusuma, M. T. A. (2025). Kepemimpinan dalam Manajemen Islam. *Indonesian Journal of Community Engagement*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.70895/ijce.v1i2.28>
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Misnan, M. (2022). TEAM AND TEAM WORK MENURUT MANAJEMEN PENDIDIKAN. *Intelektualita: Journal of Education Sciences and Teacher Training*, 11(02). <https://doi.org/10.22373/ji.v11i02.17179>
- Muliyanty, I., Hamdanah, & Noor, F. (2024). Dasar Al-Qur'an Dan Hadits Tentang Kepemimpinan. *Journal on Education*, 4(6), 20928–20935.

- Nuralim, R. (2022). *Nuralim, Riski. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Pelangi Konveksi Kota Pekanbaru. Diss. Universitas Islam Riau.*
- Ramadhani, A. A. F., & Kuswinarno, M. (2024). PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI DI TENGAH PERSAINGAN GLOBAL. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11). <https://doi.org/10.62281/v2i11.905>
- Sabuhari, R., & Arilaha, M. A. (2025). *Fleksibilitas dan kompetensi sumber daya manusia sebagai pendorong kinerja karyawan.* Kamiya Jaya Aquatic.
- Sari, P., Asyikin, N., & Habib, S. (2025). KEPEMIMPINAN YANG IDEAL DALAM PENDIDIKAN ISLAM BERBASIS NILAI QUR'AN DAN SYARIAT UNTUK MEWUJUDKAN KINERJA OPTIMAL. *Intihadh: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 11–29.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta*, 15(2010).
- Uas, W. E., Timuneno, T., Neno, M. S., & Fanggidae, R. E. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI CABANG ALAK. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(1), 235–247. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i1.12851>
- Yusuf, M. (2017). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif dan penelitian gabungan* (Ed.1 Cet.4). Kencana. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1058648>