

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP WH DAN LINMAS
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
Dan Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

MUHAMMAD RIZKI PUTRA
NPM : 2002120040



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD RIZKI PUTRA
NPM : 2002120040

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SATPOL PP WH KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Dr. Husnaina Mailisa Safitri,
B.M.(Hons), M.M
NIK. 19870913 201309 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD RIZKI PUTRA
NPM : 2002120040

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SATPOL PP WH KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 31 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M
NIK. 19870913 201309 2 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 12 Februari 2024

Yang Menyatakan



Muhammad Rizki Putra

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rizki Putra

NPM : 2002120040

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP WH KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 12 Februari 2024

Yang Menyatakan,

Muhammad Rizki Putra



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh”. Shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Anannisa dan Ibunda Nurmalawati beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE., M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr.Tuwisna, SE.MM, selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Dr. Agus Ariyanto, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
7. Kak suci, Uning dan Bang Pan yang telah memberikan do'a, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral yang dan material yang tidak terhingga

sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.

8. Ahyar, Ipeh dan teman teman GenBI yang telah memberikan do'a, support system, arahan dan pengalaman bagi penulis.
9. Simba yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang dan selalu setia menemani saya disaat penulisan skripsi ini.
10. Teman teman Kampus Seperjuangan dan the genk (Bang Ichsan S.E, Arozaq , Harun Sulaiman, Naifa Fajarna, Ainol Mardhiah, Nabila Gapeu) yang telah memberikan support system, arahan dan pengalaman bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Banda Aceh, 22 Januari 2024

Hormat Saya,

Muhammad Rizki Putra

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Kinerja Pegawai	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	6
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	7
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	7
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	9
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	9
2.2.2 Jenis- Jenis Gaya Kepemimpinan	10
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	11
2.3 Kerjasama Tim	11
2.3.1 Pengertian Kerjasama Tim.....	11
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	12
2.3.3 Indikator Kerjasama Tim	13
2.4. Penelitian Terdahulu	15
2.5 Kerangka Pemikiran.....	20
2.6 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Desain Penelitian.....	22
3.1.1 Tujuan Penelitian	22
3.1.2 Jenis Penelitian.....	22
3.1.3 Horizon Waktu	23
3.1.4 Unit Analisis	24
3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian.	24
3.2.1. Populasi	24

3.2.2. Sampel Penelitian.....	24
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4 Definisi Dan Operasionalisasi Variabel.....	27
3.5 Teknik Analisis Data.....	28
3.6 Pengujian Data	29
3.6.1 Uji Validitas	29
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	30
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	30
3.7 Pengujian Hipotesis.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.2 Karakteristik Responden	35
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	36
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	36
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
4.3 Hasil Pengujian Data.....	38
4.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	38
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	39
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	40
4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas	40
4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	41
4.3.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	42
4.4 Analisis Deskriptif	43
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	43
4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan.....	44
4.4.3 Variabel Kerjasama Tim	45
4.5 Pembahasan.....	46
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	46
4.5.2 Uji Simultan (Uji F)	49
4.5.3 Uji Parsial (Uji t).....	50
4.6 Implikasi Penelitian.....	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.	17
Tabel 3. 1 Horizon Waktu Penelitian.....	23
Tabel 3. 2 Skala likert	26
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 4. 1 Jumlah Pegawai Non PNS Satpol PP WH Kota Banda Aceh.....	34
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	36
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4. 8 Nilai <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF) masing-masing variabel	42
Tabel 4. 9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	44
Tabel 4. 10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.....	45
Tabel 4. 11 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim	46
Tabel 4. 12 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh	47
Tabel 4. 13 Tabel Model Summary.....	48
Tabel 4. 14 Analysis Of Variance (ANOVA).....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4. 1 Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data.....	41
Gambar 4. 2 Grafik <i>Scatterplot</i> Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Kuesioner
Lampiran II	: Tabulasi Data
Lampiran III	: Frekuensi Identitas Responden
Lampiran IV	: Frekuensi Kinerja Karyawan
Lampiran V	: Frekuensi Gaya Kepemimpinan
Lampiran VI	: Frekuensi Kerja Sama Tim
Lampiran VII	: Reliability Kinerja Pegawai
Lampiran VIII	: Reliability Gaya Kepemimpinan
Lampiran IX	: Reliability Kerjasama Tim
Lampiran X	: Regression
Lampiran XI	: Nilai F Tabel, T Tabel Dan r Product Pada Tingkat Keyakinan 95%

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP STYLE) DAN
KERJASAMA TIM (TEAM WORK) TERHADAP KINERJA (WORK
PERFORMANCE) PEGAWAI SATPOL PP WH DAN LINMAS KOTA
BANDA ACEH**

**MUHAMMAD RIZKI PUTRA
2002120040**

Pembimbing : 1) Dr. Agus Ariyanto, SE.,M.Si
2) Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM,

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan non probability sampling berjumlah 66 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang di dapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan program SPSS. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung sebesar $5.410 > F$ tabel sebesar 3,145 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,007 < 0,05$. Selanjutnya, Variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 2,328 > Nilai T tabel sebesar 1,998 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,003 < 0,05$. Variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung 2,688 > nilai t tabel 1,998 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,009 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai*

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND TEAM WORK ON THE
PERFORMANCE EMPLOYEE OF SATPOL PP WH AND LINMAS OF
BANDA ACEH CITY**

**MUHAMMAD RIZKI PUTRA
2002120040**

Mentor : 1) Dr. Agus Ariyanto, SE.,M.Si
2) Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM,

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of leadership style and teamwork on the performance of Banda Aceh City WH Satpol PP employees, both partially and simultaneously. The method used in this research is a quantitative research method with data collection techniques using non-probability sampling, totaling 66 people. The data used in this research is primary data, namely data obtained by distributing questionnaires. Data analysis techniques include Validity Test, Reliability Test and Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS program. The results of this research show that the leadership style and teamwork variables simultaneously have a significant effect on employee performance. The calculated F value is 5,410 > F table is 3.145 with a significant value smaller than 0.05, namely 0.007 < 0.05. Furthermore, the Leadership Style Variable partially has a positive and significant influence on employee performance. The calculated t value is 2.328 > The T table value is 1.998 with a significant value smaller than 0.05, namely 0.003 < 0.05. The teamwork variable partially has a positive and significant effect on employee performance. The calculated t value is 2.688 > t table value 1.998 with a significance value smaller than 0.05, namely 0.009 < 0.05. Based on these results, it can be concluded that leadership style and teamwork have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords: Leadership Style, Teamwork, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi instansi pemerintah demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan- tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam setiap kegiatan instansi pemerintah. Manajemen instansi pemerintah harus bisa memperhatikan setiap keadaan pegawai baik individu maupun kelompok. Masalah kurangnya kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi pemerintah, Karena kinerja pegawai mempengaruhi kualitas instansi pemerintah. Salah satu penyebab kurangnya kinerja pegawai adalah kurangnya motivasi dari pimpinan. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh pimpinan adalah dengan memberikan tugas-tugas yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawainya serta lingkungan kerja yang sehat.

Menurut Afandi, (2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja ataupun prestasi yang dihasilkan oleh pegawai dalam sebuah instansi sangat di pengaruhi oleh pimpinannya. Oleh karena itu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memimpin dan memotivasi orang lain menuju tujuan bersama, dengan mengambil keputusan yang tepat dan

memberikan arahan yang jelas. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memimpin sebuah organisasi yang dapat membuat pegawai merasakan adanya rasa kesetiaan, kepercayaan, hormat dan kekaguman sehingga pegawai termotivasi melakukan suatu pekerjaan lebih baik dari sebelumnya. Saragih, (2020). Kepemimpinan partisipatif pada dasarnya adalah paradigma kepemimpinan dimana pemimpin memberikan kesempatan yang sama dan luas kepada pegawainya untuk memberikan kontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif melibatkan pegawai di seluruh tingkatan yang berbeda dalam hierarki pengambilan keputusan. Para pemimpin tersebut memerhatikan nilai-nilai yang dibawa oleh pegawai dan mencari masukan-masukan dari pegawai tersebut dalam pengambilan keputusan yang penting. Melalui kepemimpinan partisipatif maka pimpinan dan pegawai akan saling bertukar ide dan gagasan dalam memecahkan persoalan yang dihadapi oleh instansi. Pimpinan akan memberikan waktu yang cukup bagi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya serta memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk berpartisipasi satu sama lain sehingga akan terjadi hubungan yang saling memercayai dan menghormati antara pimpinan dan pegawainya. Dengan hal itu maka arus informasi akan bergerak dari *bottom* menuju *up* sehingga masalah yang ingin dipecahkan dapat dipikirkan bersama dan tanggung jawab juga akan melekat dalam seluruh pegawai.

Selain itu, kerjasama tim sangat dominan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian pegawai akan lebih memiliki peranan penting dalam pelaksanaan tanggung jawab dari instansi. Sesuai dengan bidang masing-masing yang dipercayakan instansi atau organisasi dan juga dapat

mempermudah mencapai tujuan instansi sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Menurut F. Siagian, (2020) kerjasama tim adalah tindakan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan melalui kolaborasi dan metode yang dikelola bersama. Saling percaya, komunikasi terbuka dan komitmen bersama adalah semua elemen yang mempengaruhi kerjasama tim.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan Satpol PP WH Kota Banda Aceh belum memiliki penerapan yang sesuai dengan kondisi yang ada. Arus informasi dalam pengambilan keputusan berasal dari *up to bottom* sehingga dalam pemecahan masalah yang dihadapi pegawai kurang berpartisipasi dalam hal tersebut. dan juga pimpinan melakukan komunikasi yang tidak searah sehingga menyebabkan kekeliruan dan *misscommunication* sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada kesesuaian antara teori pendukung dengan realita yang didapatkan pada instansi Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam dampak kombinasi gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Dengan memahami lebih baik hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi pimpinan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan dan mengelola dinamika tim untuk meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan. Berdasarkan pada uraian diatas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan

dengan gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan (*Leadhershship Style*) Dan Kerjasama Tim (*Team Work*) Terhadap Kinerja (*work performance*) Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kerja sama tim secara simultan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh?
3. Bagaimana pengaruh kerja sama tim secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penyusunan ini, diharapkan dapat memberikan suatu manfaat, baik langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Instansi, untuk memberikan informasi dan saran khususnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.
2. Bagi Peneliti, sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.
3. Bagi Akademisi, dapat melengkapi referensi dan literature bagi mahasiswa lainnya di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Batasan ruang lingkup ini dilakukan agar permasalahan yang dibahas lebih terarah, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan yaitu: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kota Banda

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai, maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik, maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Menurut Afandi, (2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Andriani, (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Begitu pun, menurut Wibowo et al., (2022) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Berdasarkan penjelasan diatas,

dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam organisasi tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong, (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Dewi, (2019) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektivitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyaawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan

bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat bergantung pada para pemimpinnya. Apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Sebab itu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, serta mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya.

Menurut Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Selain itu, menurut Imelda et al., (2021), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sikap atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan seorang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.

2.2.2 Jenis- Jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut M. Siagian, (2018) antara lain;

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Gaya kepemimpinan militeristik merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu mengayomi bawahannya karena menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk melakukan pengambilan keputusan.

4. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Gaya kepemimpinan karismatis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga mampu untuk mempengaruhi bawahannya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Juliadi, (2019) adalah sebagai berikut:

1. Sifat

Setiap seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam Gaya Kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin, kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam Gaya Kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian proses atau gagasan orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung atau tidak langsung.

2.3 Kerjasama Tim

2.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif dari pada kerja secara individual. Menurut F. Siagian, (2020) kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi.

Definisi lain menurut Amalia Yunia Rahmawati, (2020), mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang dilakukan oleh dua orang

secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sekaligus sebagai strategi mengefektifkan karyawan agar tidak ada yang menganggur dengan cara membagi pekerjaan dengan karyawan lainnya. Sedangkan menurut Juliadi, (2019), kerjasama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat *team work* lebih menguntungkan dari pada individu.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah tindakan kolektif yang dilakukan anggota tim secara bekerjasama, saling berinteraksi, saling bergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Zaky, (2023) sebagai berikut:

1. Tujuan dan arah yang jelas.
Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.
2. Pemimpin yang baik.
Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari anggota tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan bersama.
3. Tugas yang sesuai.
Tugas harus sesuai dan kompleks sehingga anggota tim memerlukan usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan tim.
4. Lingkungan yang saling mendukung.
Lingkungan di dalam tim harus saling mendukung, dan anggota harus cukup kuat dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan bersama.

5. Bertanggung jawab.

Setiap tim harus mampu menghadapi tantangan yang diberikan tim, sehingga menjadikan semangat, kebanggaan bagi anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya.

6. Mampu berkomunikasi dengan baik.

Setiap anggota tim harus mampu bekerja sama dengan anggota lainnya, sehingga tidak terjadi munculnya miss komunikasi dengan anggota tim yang lainnya.

7. Hubungan interpersonal.

Para anggota tim perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lainnya, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung, menunjukkan perhatian sehingga merasa menjadi satu keluarga.

2.3.3 Indikator Kerjasama Tim

Indikator kerjasama tim menurut Ibrahim et al., (2021), antara lain sebagai berikut:

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerjasama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerjasamanya. Indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.

- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya. Indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

- a. Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- b. Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (truthfulness) dalam bekerja.

3. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c. Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait kinerja juga pernah di teliti sebelumnya diantaranya seperti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Kaligawe” yang diteliti oleh Muh.Saifuddin & Sijabat, (2022). Pada penelitian ini dia menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Wibowo et al., (2022) juga pernah meneliti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang”. Dia menggunakan metode kuantitatif pada penelitian ini. Hasil temuan pada penelitian ini bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti lain juga meneliti dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo” yang diteliti oleh Ibrahim et al., (2021). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai t hitung $7,77 > t$ tabel $2,01$. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.

Saragih, (2020) juga ikut meneliti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len

Industri (Persero)”pada penelitian ini dia menggunakan metode kuantitatif. Hasil temuan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kerjasama tim secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya juga diteliti oleh Lestari & Wahyuni, (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah)”. Dia menggunakan metode kuantitatif pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pada penelitian ini di dominasi oleh kerjasama tim

F. Siagian, (2020) juga ikut meneliti terkait kinerja dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon”. Pada penelitian ini dia menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kerjasama tim diperoleh $(13,170) > (2,011)$. Maka variabel kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai, dengan nilai sig sebesar $0,000 < \text{dari nilai } 0,05$. Dengan nilai R Square didapat hasil sebesar 0,783, ini artinya variabel kerjasama tim memberikan pengaruh terhadap perubahan Y sebesar 0,783 atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 78,3% sedangkan sisanya yaitu

21,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk diteliti dalam kerangka penelitian.

Imron & Suhardi, (2019) juga ikut meneliti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Variabel kerjasama tim memberikan kontribusi terbesar terhadap pencapaian prestasi kerja disusul variable gaya kepemimpinan, dan variable budaya organisasi memberikan kontribusi terkecil terhadap prestasi kerja.

Tabel 2. 1

Ringkasan Penelitian Terdahulu.

No	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Temuan	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Kaligawe. Muh.Saifuddin & Sijabat, (2022)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	• Variabel gaya kepemimpinan • Variabel kerja sama tim • Variabel kinerja • Metode penelitian	• Variabel loyalitas kerja • Lokasi penelitian • Sampel penelitian
2	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. Wibowo et al., (2022)	Metode kuantitatif	Hasil temuan pada penelitian ini bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	• Variabel gaya kepemimpinan • Variabel kinerja • Metode penelitian	• Variabel kerja sama tim • Lokasi penelitian • Sampel penelitian

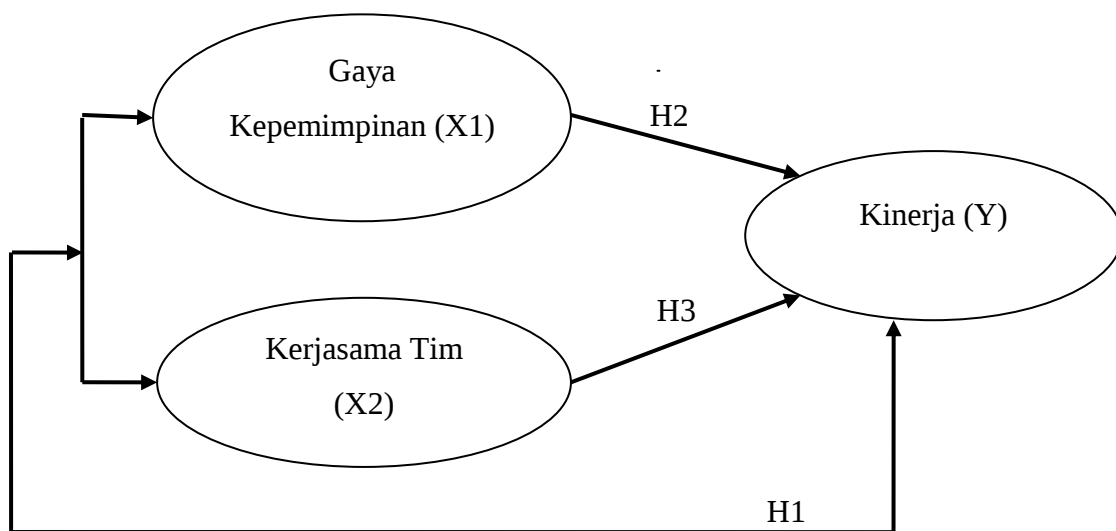
3	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo. Ibrahim et al., (2021)	Metode kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung $7,77 > t_{tabel} 2,01$. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.	• Variabel kerja sama tim • Metode penelitian	• Variabel gaya kepemimpinan • Lokasi penelitian • Sampel penelitian
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). Saragih, (2020)	Metode kuantitatif	Hasil temuan bahwa gaya transformasional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kerjasama tim secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	• Variabel gaya kepemimpinan • Variabel kerja sama tim • Metode penelitian	• Variabel kinerja • Lokasi penelitian • Sampel penelitian
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah). Lestari & Wahyuni, (2020)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pada penelitian ini di dominasi oleh kerjasama tim	• Variabel gaya kepemimpinan • Variabel kerja sama tim • Variabel kinerja • Metode penelitian	• Lokasi penelitian • Sampel penelitian

6	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. F. Siagian, (2020)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim diperoleh $(13,170) > (2,011)$. Maka variabel kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai, dengan nilai sig sebesar $0,000 <$ dari nilai 0,05. Dengan nilai R Square didapat hasil sebesar 0,783, ini artinya variabel kerjasama tim memberikan pengaruh terhadap perubahan Y sebesar 0,783 atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 78,3% sedangkan sisanya yaitu 21,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk diteliti dalam kerangka penelitian.	• Variabel kerja sama tim • Variabel kinerja • Metode penelitian	• Variabel gaya kepemimpinan • Lokasi penelitian • Sampel penelitian
7	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. Imron & Suhardi, (2019)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Variabel kerjasama tim memberikan kontribusi terbesar terhadap pencapaian prestasi kerjam disusul variable gaya kepemimpinan, dan variable budaya organisasi memberikan kontribusi terkecil terhadap prestasi kerja.	• Variabel gaya kepemimpinan • Variabel kerja sama tim • Metode penelitian	• Variabel kinerja pegawai • Lokasi penelitian • Sampel penelitian

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yang tepat dan baik mampu menjabarkan dengan teori pertautan antara variabel yang nantinya diteliti. Menurut (Ali Hartawan et al., 2021), kerangka pemikiran adalah konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagaimana masalah yang penting. Kerangka berpikir dalam penelitian adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Kerjasama Tim (X2), sebagai variabel independen dan Kinerja (Y), sebagai variabel dependen. Berikut gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Dimodifikasi oleh penulis berdasarkan penelitian (Muh.Saifuddin & Sijabat, 2022)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah di paparkan pada kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) H_1 : Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota Satpol PP WH Kota Banda Aceh.
- 2) H_2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Satpol PP WH Kota Banda Aceh.
- 3) H_3 : Kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Satpol PP WH Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Arikunto, (2020) desain penelitian merupakan rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan. desain penelitian merupakan proses keseluruhan penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam pelaksanaan penelitian dimulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan dengan cara pemilihan, pengumpulan, dan analisis data.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah ungkapan mengapa penelitian itu dilakukan. Tujuan ini merupakan persepsi yang mampu menguraikan atau memperkirakan situasi atau pemecahan masalah pada keadaan dan dapat membuktikan yang akan dilakukan. Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independent meliputi gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada Satpol PP WH Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah Metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *Cross Sectional*. Studi *cross sectional* merupakan penelitian yang dilakukan sekali tanpa ada kelanjutannya Sugiyono, (2022). Maka dari itu sangat diperlukan kelanjutan untuk penelitian ini jika ingin mengevaluasi dikemudian hari. Waktu penelitian diawali mulai tanggal 8 september 2023.

Tabel 3. 1

Horizon Waktu Penelitian

No	Keterangan	September 2023	Oktober 2023	November 2023	Desember 2023	Januari 2024
1	Pengajuan judul proposal					
2	Survey awal					
3	Penyusunan proposal					
4	Seminar proposal					
5	Pembagian kuesioner					
6	Penyusunan skripsi					
7	Sidang					

Sumber : Data diolah 2023

3.1.4 Unit Analisis

Menurut Sugiyono, (2020) menyatakan bahwa unit analisis adalah satuan yang di teliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa social seperti misalnya aktivitas individu atau sekelompok sebagai subjek penelitian. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai pada dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian.

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Non PNS Satpol PP WH Kota Banda Aceh yaitu sejumlah 193 orang

3.2.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono, (2020). Penentuan sampel pada penelitian ini sangat dibutuhkan untuk kejelasan penyebaran kuesioner yang akan dilakukan. Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini, maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Non Probability Sampling dengan menggunakan Purposive Sampling. Menurut Sugiyono, (2020) Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan tidak

memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel. Rumus slovin yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah populasi

E = presentase batas toleransi kesalahan 0,1 (10%)

Berdasarkan rumus diatas, diketahui jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 193 orang. Maka, banyaknnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{193}{1 + 193(0,1)^2}$$

$$n = \frac{193}{2,93}$$

$$n = 65,8 \text{ (dibulatkan menjadi 66)}$$

Dapat dilihat hasil dari rumus Slovin diatas, maka n (jumlah sampel) dari penilitian ini adalah 66. Oleh karena itu penyebaran kuesioner pada penelitian ini hanya untuk 66 orang anggota Non PNS Satpol PP WH Kota Banda Aceh.

3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumbernya data dibagikan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh pengumpul tanpa melalui perantara. Data primer diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti melalui pengamatan dan pembagian kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden (Sugiyono, 2020)

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. *Skala likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala social. Kuosioner *skala likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternative jawaban sebagai berikut :

Tabel 3. 2

Skala likert

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Sugiyono, 2020)

2. Data sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang teliti.

Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*). Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/ angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

3.4 Definisi Dan Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional juga dapat membantu peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Menurut Sugiyono, (2020) definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen meliputi variabel Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim dan satu variabel dependen yaitu Kinerja pegawai seperti terlihat pada tabel 3.3.

Tabel 3. 3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indicator Variabel	Butir	Skala	Item Pertanyaan
Variabel dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Wibowo et al., 2022).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Dewi, 2019)	1-5	Likert	A1-A5
Variabel independen						
2	Gaya kepemimpinan (X1)	Gaya Kepemimpinan merupakan sikap atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Imelda et al., 2021).	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Komunikasi (Juliadi, 2019)	1-3	Likert	B1-B3
3	Kerjasama Tim (X2)	Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi (F. Siagian, 2020)	1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan (Ibrahim et al., 2021)	1-3	Likert	C1-C3

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2020) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari penggalan data kemudian diorganisasikan ke dalam beberapa kategori, dijabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting untuk dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan uji statistic dengan model regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 20.00 dengan persamaan sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = Variabel Independent (Kinerja)
- α = Konstanta
- X_1 = Variabel Dependent (Gaya Kepemimpinan)
- X_2 = Variabel Dependent (Kerjasama Tim)
- $\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi
- e = Error (Tingkat Kesalahan) Yaitu 0,05 (5%)

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2020), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi r di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliable (Sugiyono, 2020).

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji normalitas

Menurut Ghozali, (2021) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2. Uji multikolinieritas

Ghozali, (2021) uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas). Model regresi dikatakan baik ketika tidak adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen. Untuk menguji ada atau tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance yang memiliki nilai tolerance $> 0,01$ atau jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 .

3. Uji heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung heteroskedastisitas karena terdapat data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan Uji F (F- tes) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t- tes) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0,05).

1. Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

$H_{01} : \beta = 0$: Gaya Kepemimpinan, dan Kerjasama Tim tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh.

$H_{a1}: \beta \neq 0$: Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

2. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas X1 terhadap Y, variabel bebas X2 terhadap Y dan variabel bebas X3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis diuraikan sebagai berikut :

$H_{o2} : \beta_2 = 0$: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

$H_{o2} : \beta_2 \neq 0$: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

$H_{o3} : \beta_3 = 0$: Kerjasama Tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

$H_{o3} : \beta_3 \neq 0$: Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh adalah instansi yang memiliki tugas untuk menjaga keamanan, ketertiban umum dan juga penegakan Qanun dan Syariat Islam serta Peraturan Walikota yang di dasarkan dan berlandaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887); Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2014 tentang Penyelenggara Perlindungan Masyarakat; Qanun Kota Banda Aceh Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banda Aceh; Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 44 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh. Adapun tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh adalah untuk pelaksanaan koordinasi penegakan Qanun, peraturan Walikota dan Syariat Islam serta penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia; Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan aparatur lainnya.

Jumlah Pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh berdasarkan pembagian kerja pegawai dapat dilihat di tabel 4.1. Tabel berikut memberikan gambaran umum mengenai pembagian tim kerja pegawai Non PNS satpol PP WH Kota Banda Aceh.

Tabel 4. 1
Jumlah Pegawai Non PNS Satpol PP WH Kota Banda Aceh

No	Pembagian Kerja	Jumlah
1	Personil Lapangan Satpol PP	90
2	Personil Lapangan Satpol WH	58
3	Staff Administrasi Pol-PP WH & Linmas	45
Total		193

Sumber : Data Pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh (2023)

Visi dan Misi Satpol PP WH Kota Banda Aceh

Visi

- Terwujudnya Kota Banda Aceh yang Gemilang dalam Bingkai Syariah

Misi

- Meningkatkan pelaksanaan Syariat Islam dalam bidang penguat aqidah, syariat dan akhlak
- Meningkatkan kualitas pendidikan, kebudayaan, kepemudaan, dan olahraga
- Meningkatkan pertumbuhan ekonomi, pariwisata, dan kesejahteraan masyarakat
- Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat
- Mewujudkan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik
- Membangun infrastruktur kota yang ramah lingkungan dan berkelanjutan
- Memperkuat upaya pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak

4.2 Karakteristik Responden

Responden (Subyek) dalam penelitian ini adalah pegawai Satpol PP dan WH Kota Banda Aceh yang berjumlah 66 orang. Karakteristik responden dapat diklasifikasikan atas dasar jenis kelamin, usia, status Perkawinan, dan pendidikan terakhir pegawai Satpol PP WH kota Banda Aceh.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dengan 66 orang pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh dengan klasifikasi berdasarkan Jenis Kelamin ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	47	71,2%
Wanita	19	28,8%
Jumlah	66	100%

Sumber : Data Primer (diolah, 2024)

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 47 orang (71,2%) dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 19 orang (28,8%) . berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Dalam penelitian ini tidak dijelaskan tentang perbedaan persepsi tentang variabel penelitian antara responden laki-laki dan perempuan karena persepsi yang diharapkan adalah secara keseluruhan, jadi tidak ada perbedaan antara responden laki-laki dan perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Dari hasil penelitian dengan 66 orang pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh dengan klasifikasi berdasarkan Usia ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-29 Tahun	39	59,1%
30-39 Tahun	21	31,8%
40-49 Tahun	5	7,6%
>50 Tahun	1	1,5%
Jumlah	66	100%

Sumber : Data Primer (diolah, 2024)

Dilihat dari usianya responden terbanyak berusia antara 20-29 tahun yaitu sebanyak 39 Orang (59,1%), usia 30-39 Tahun sebanyak 21 orang (31,8%), Usia 40-49 tahun sebanyak 5 orang (7,6%), dan yang berusia diatas 50 Tahun berjumlah 1 orang (1,5%).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Dari hasil penelitian dengan 66 orang pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh dengan klasifikasi berdasarkan Status Perkawinan ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase
Kawin	38	57,6%
Belum kawin	28	42,4%
Jumlah	66	100%

Sumber : Data Primer (diolah, 2024)

Dilihat dari Status Perkawinan, jumlah responden yang kawin dalam penelitian ini sebanyak 38 orang (57,6%), sedangkan responden yang belum kawin berjumlah 28 orang (42,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian responden dalam penelitian ini berstatus sudah kawin.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil penelitian dengan 66 orang pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh dengan klasifikasi berdasarkan Pendidikan Terakhir ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	44	66,7%
D III	5	7,6%
S I	16	24,2%
S II	1	1,5%
Jumlah	66	100%

Sumber : Data Primer (diolah, 2024)

Dilihat berdasarkan pendidikan terakhir pegawai Satpol PP WH kota Banda Aceh jumlah terbanyak adalah Tamatan SMA yaitu sebanyak 44 orang (66,7%), selanjutnya disusul oleh Tamatan S I sebanyak 16 orang (24,2%), tamatan D III sebanyak 5 orang (7,6%) dan Tamatan S II sebanyak 1 orang (1,5%).

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik. Yaitu dengan menggunakan uji *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan output komputer (lampiran output SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment (r -tabel), dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,244 (berdasarkan perhitungan dengan program SPSS), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas

No Item Pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai Kritis (N=66)	Keterangan
1	A1	Y	0.390	0,244	Valid
2	A2		0.670	0,244	Valid
3	A3		0.590	0,244	Valid
4	A4		0.487	0,244	Valid
5	A5		0.547	0,244	Valid
6	B1	X1	0.434	0,244	Valid
7	B2		0.405	0,244	Valid
8	B3		0.518	0,244	Valid
9	C1	X2	0.313	0,244	Valid
10	C2		0.491	0,244	Valid
11	C3		0.279	0,244	Valid

Sumber : Data Primer (diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis Product moment (r-tabel) sebesar 0,244(berdasarkan perhitungan dengan program SPSS) pada tingkat signifikasi $\alpha = 5\%$, sehingga instrument data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner. Untuk menilai reliabilitas atau kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasar *Cronbach's Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga jika dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS. Menurut Sugiyono, (2020) koefisien *Cronbach's Alpha* yang dapat diterima adalah diatas 0,60. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Nama Varibel	Jumlah Pertanyaan	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja	5	0,703	Handal
Gaya Kepemimpinan	3	0,641	Handal
Kerjasama Tim	3	0,645	Handal

Sumber : Data Primer (diolah 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel adalah variabel kinerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,703 >0,60, variabel gaya kepemimpinan diperoleh besarnya *Cronbach's Alpha* sebesar 0,641 >0,60 dan variabel kerjasama tim diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,645 >0,60. Dengan demikian reliabilitas ketiga variabel penelitian diatas dikategorikan handal atau reliabilitas baik sesuai dengan yang disyaratkan oleh Sugiyono.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

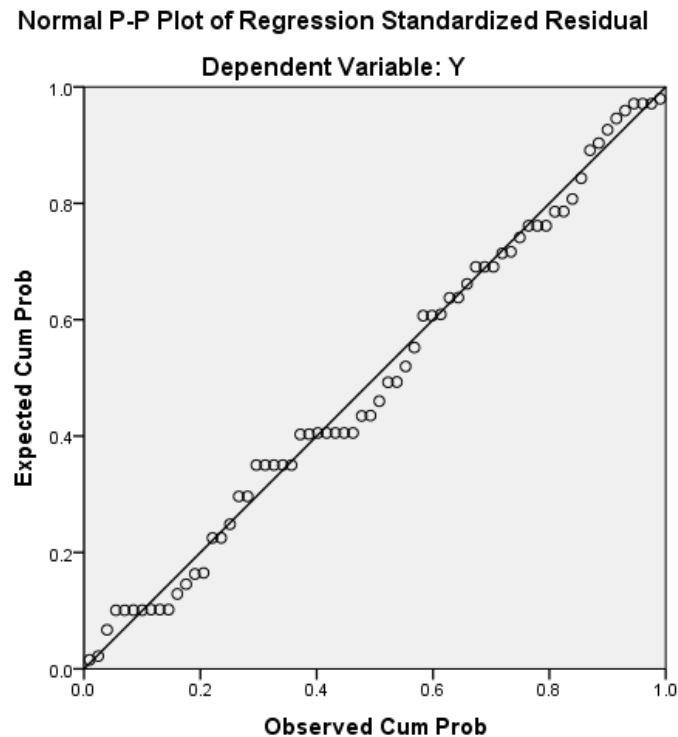
Karena peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, diperlukan adanya pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Masing-masing hasil pengujian tersebut dijelaskan dalam sub bab berikut.

4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis grafik normal Probability plot. Grafik ini membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi normal. Jika terlihat sebaran error (berupa dot) masih ada disekitar garis lurus, maka hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi secara normal Ghazali, (2021). Hal ini berarti apabila garis yang menggambarkan data sesungguhnya tidak mengikuti garis diagonalnya, maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal. Hasil pengolahan data menghasilkan normal probability plot yang memperlihatkan bahwa garis yang

menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal seperti terlihat dalam gambar berikut.

Gambar 4. 1 Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data



Sumber : Output Data SPSS

4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang signifikan antara sesama variabel independen. Regresi linier berganda yang baik mensyaratkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas. Pada SPSS, hal ini dapat dideteksi dengan melihat angka VIF (*Variance Inflation Factor*). Ghozali, (2021) menyatakan suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 jika nilai $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen yang digunakan dalam model regresi lebih kecil dari 10 seperti terlihat dalam tabel berikut.

Tabel 4. 8

Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel

Hasil Pengujian Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai VIF	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	1,040	Non Multikolinearitas
2.	Kerjasama Tim	1,040	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer (diolah, 2024)

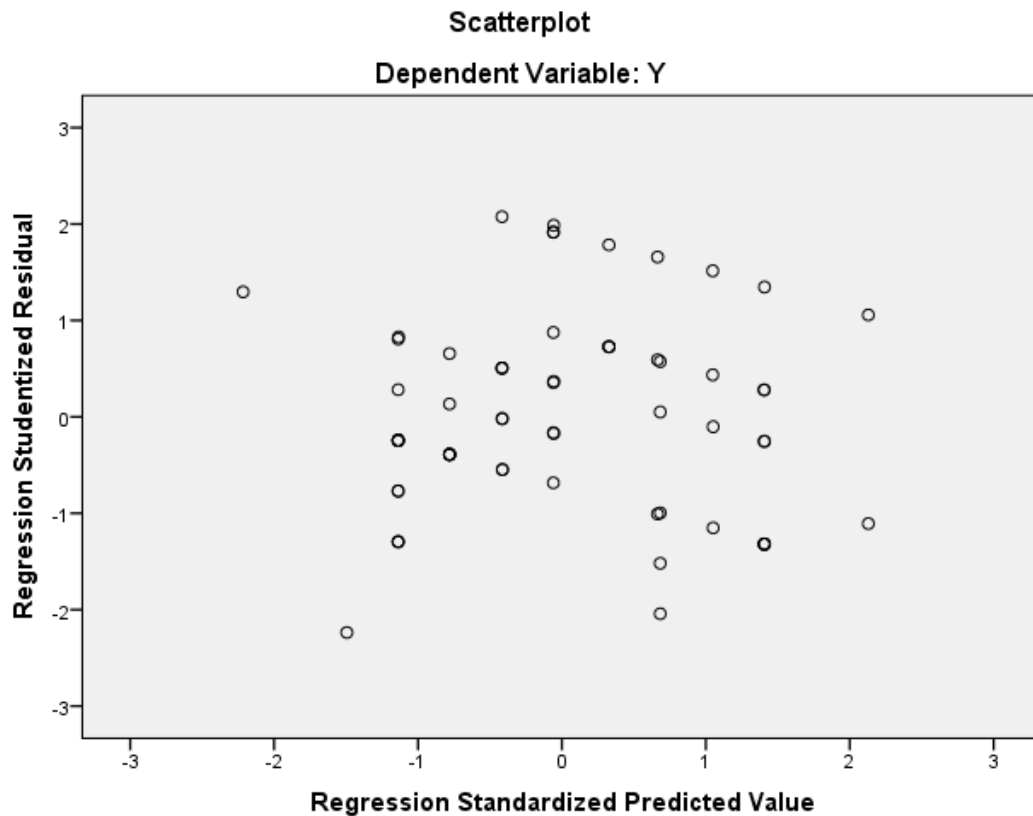
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.3.3.3 Hasil Uji Heterokesdastisitas

Pengujian heterokesdastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat sebagai berikut

Gambar 4. 2 Grafik *Scatterplot* Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Output Data SPSS

4.4 Analisis Deskriptif

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Sesuai dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian, variabel kinerja pegawai ini dijabarkan dalam 5 item pertanyaan. Indikator yang digunakan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing- masing pernyataan.

Tabel 4. 9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Variabel	Sgt Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya secara konsisten berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	31	47,0%	35	53,0%	4,53
2	Saya mampu menangani beban kerja yang diberikan	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	50	75,8%	15	22,7%	4,21
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	40	60,6%	26	39,4%	4,39
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif	0	0,0%	0	0,0%	3	4,5%	35	53,0%	28	42,4%	4,38
5	Saya dapat mengatasi tantangan pekerjaan dengan kemampuan diri tanpa bantuan orang lain.	0	0,0%	4	6,1%	21	31,8%	22	33,3%	19	28,8%	3,85
Rerata												4,27

Sumber : Data Primer (diolah, 2024)

4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan

Sesuai dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian, variabel gaya kepemimpinan ini dijabarkan dalam 3 item pertanyaan. Indikator yang digunakan meliputi sifat, kebiasaan dan komunikasi. Baik tidaknya gaya kepemimpinan Satpol PP WH Kota Banda Aceh dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing- masing pernyataan.

Dalam hal gaya kepemimpinan memberikan tingkat kesetujuan terhadap pernyataan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan seperti terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Variabel	Sgt Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pimpinan menunjukkan kebiasaan dalam memimpin ditandai dengan integritas, kejujuran, dan etika yang tinggi.	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	45	68,2%	20	30,3%	4,29
2	Pimpinan memiliki kebiasaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja tim secara teratur.	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	39	59,1%	26	39,4%	4,38
3	Pimpinan mampu berkomunikasi dan mengarahkan tim secara efektif.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	41	62,1%	25	37,9%	4,38
Rerata												4,35

Sumber : Data Primer (diolah, 2024)

4.4.3 Variabel Kerjasama Tim

Sesuai dengan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian, variabel kerjasama tim dijabarkan dalam 3 item pertanyaan. Indikator yang digunakan meliputi kerjasama, kepercayaan dan kekompakan. Baik tidaknya kerjasamatim satpol pp wh kota banda aceh dapat dilihat dari tingkat kesetujuan yang responden berikan pada masing-masing pernyataan.

Dalam hal kerjasama tim memberikan tingkat kesetujuan terhadap pernyataan yang berhubungan dengan kerjasama tim seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 11

Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim

No	Variabel	Sgt Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya merasa anggota tim secara aktif berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama.	0	0,0%	0	0,0%	2	3,0%	40	60,6%	24	36,4%	4,33
2	Saya merasa dapat mengandalkan anggota tim dalam situasi sulit.	0	0,0%	0	0,0%	2	3,0%	44	66,7%	20	30,3%	4,27
3	Saya merasa tim ini bekerja sebagai kesatuan yang solid.	0	0,0%	0	0,0%	1	1,5%	35	53,0%	30	45,5%	4,44
Rerata												4,35

Sumber : Data Primer (diolah, 2024)

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan kerjasama tim (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Satpol PP WH Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4. 12
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja
Pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.026	.710		2.852	.006					
	X1	.171	.129	.158	2.328	.003	.221	.165	.155	.961	1.040
	X2	.346	.129	.319	2.688	.009	.350	.321	.313	.961	1.040

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan bagian output SPSS diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan tentang hubungan fungsional antara gaya kepemimpinan dan kerjasama tim dengan kinerja pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 2,026 + 0,171X_1 + 0,346X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)
 - a. Berdasarkan hasil analisis regresi maka diperoleh nilai konstanta sebesar 2,026, artinya gaya kepemimpinan dan kerjasama tim, kinerja pegawai adalah sebesar 2,026.
 - b. Besar koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,171. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai,

jika pimpinan mampu mengarahkan, mendukung maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

- c. Besar koefisien regresi Kerjasama Tim sebesar 0,346. Hal ini berarti bahwa Kerjasama Tim memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai apabila pegawai memiliki rasa percaya dan solid terhadap rekan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang di teliti hanya variabel Kerjasama tim yang memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh.

2. Uji Korelasi dan Determinasi

Dari hasil output SPSS regresi linier berganda juga didapat koefisien korelasi dan determinan yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Untuk melihat besarnya hubungan dan besarnya pengaruh dari masing- masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 13

Tabel Model Summary

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.383 ^a	.147	.119	.38761	.147	5.410	2	63	.007
a. Predictors: (Constant), X2, X1									
b. Dependent Variable: Y									

Sumber : Data Output SPSS

1. Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan output komputer diatas, diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,383 dimana nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 38,3%, artinya variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim memiliki hubungan terhadap variabel kinerja pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh.

2. Koefisie Determinan (R_{square})

Dari hasil output diatas, diperoleh nilai koefisien determinan sebesar 0,147, artinya sebesar 14,7 % kinerja pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan Kerjasama tim (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satpol PP WH Kota Banda Aceh digunakan uji statisti F(Uji F). Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka menerima H_a dan menolak H_o , sebaliknya Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka menolak H_a dan menerima H_o . Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 14
Analysis Of Variance (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.626	2	.813	5.410	.007 ^b
	Residual	9.465	63	.150		
	Total	11.091	65			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan dari hasil uji F (secara simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar 5.410, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,145 (lihat lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi 0,007. Dari hasil perhitungan ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menerima H_a dan menolak H_o , dengan demikian hipotesis terbukti bahwa gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh

4.5.3 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satpol PP WH Kota Banda Aceh, digunakan uji statistik t (Uji t). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o , sebaliknya Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a . Hasil uji Parsial dapat dilihat pada tabel 4.12. berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t menunjukkan untuk variabel gaya kepemimpinan nilai t hitungnya sebesar 2,328 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Nilai T tabel pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 1,998 (lihat lampiran). Karena nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh.

2. Pengaruh Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk variabel kerjasama tim diperoleh nilai t hitungnya sebesar 2,688 dengan signifikansi $0,009 < 0,05$. Karena nilai t_{hitung} variabel kerjasama tim lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Variabel kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Muh.Saifuddin & Sijabat, (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Kaligawe” yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, terdapat beberapa implikasi dan rekomendasi yang dapat diambil:

1. Penguatan Gaya Kepemimpinan:

Menyadari bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, organisasi, khususnya Satpol PP WH Kota Banda Aceh, dapat mengembangkan program pengembangan kepemimpinan. Pelatihan dan mentorship untuk pemimpin dapat membantu mereka mengasah keterampilan kepemimpinan yang dapat memotivasi dan membimbing pegawai.

2. Peningkatan Kerjasama Tim:

Implikasi dari temuan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah perlunya fokus pada pengembangan kerjasama dalam tim. Program pelatihan komunikasi dan

kerjasama dapat diperkenalkan untuk meningkatkan kolaborasi dan produktivitas tim di lingkungan kerja.

3. Perbaikan Proses Rekrutmen dan Seleksi:

Mengingat bahwa pegawai yang memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan dan kerjasama tim dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi, organisasi perlu memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara cermat. Memastikan calon pegawai memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan budaya organisasi dapat membantu membangun tim yang efektif.

4. Implementasi Program Pelatihan Berkelanjutan:

Satpol PP WH Kota Banda Aceh dapat mempertimbangkan implementasi program pelatihan berkelanjutan untuk seluruh pegawai. Program ini dapat mencakup aspek kepemimpinan, kerjasama tim, dan pengembangan keterampilan lainnya yang mendukung peningkatan kinerja.

5. Monitoring dan Evaluasi Rutin:

Untuk memastikan berkelanjutan dan efektivitas implementasi perubahan berdasarkan temuan penelitian, Satpol PP WH Kota Banda Aceh perlu melakukan monitoring dan evaluasi rutin terhadap implementasi strategi pengembangan kepemimpinan dan kerjasama tim. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau diperkuat.

6. Penelitian Lanjutan:

Hasil penelitian ini juga memberikan peluang untuk penelitian lanjutan. Studi lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang dapat

memengaruhi kinerja pegawai atau menggali lebih dalam interaksi antara gaya kepemimpinan dan kerjasama tim dalam konteks organisasi tersebut.

Dengan mempertimbangkan implikasi ini, Satpol PP WH Kota Banda Aceh dapat meningkatkan efektivitas manajemen dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kinerja optimal dari pegawai mereka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Kantor Satpol PP WH kota Banda Aceh, dapat disimpulkan Bahwa:

1. Variabel gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu F hitung sebesar 5.410 > F tabel sebesar 3,145 dan juga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,007 < 0,05$.
2. Hasil pengujian hipotesis Variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai T tabelnya. Nilai t hitungnya sebesar 2,328 > Nilai T tabel sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh
3. Hasil pengujian hipotesis variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Nilai t hitung 2,688 > nilai t tabel 1,998 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,009 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa

Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP WH Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Beberapa saran dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Satpol PP WH Kota Banda Aceh:

1. Peningkatan Pelatihan Kerjasama Tim:

Mengingat pentingnya kerjasama tim terhadap kinerja pegawai, pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan kerjasama dan komunikasi tim dapat diadakan. Hal ini dapat membantu dalam membangun hubungan yang kuat di antara anggota tim dan meningkatkan efektivitas kolaborasi.

2. Monitoring dan Evaluasi Kinerja Secara Berkala:

Perlu diterapkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja pegawai secara berkala. Dengan melakukan evaluasi rutin, manajemen dapat mengidentifikasi potensi masalah atau kebutuhan pengembangan yang dapat diperbaiki untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

3. Pengakuan dan Reward untuk Kinerja Unggul:

Menerapkan sistem pengakuan dan reward untuk kinerja yang luar biasa dapat menjadi motivator bagi pegawai. Ini dapat mencakup penghargaan, sertifikat penghargaan, atau insentif lainnya yang dapat memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

4. Kreasi Lingkungan Kerja yang Mendukung:

Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung juga penting. Faktor-faktor seperti komunikasi terbuka, dukungan atasan, dan suasana

kerja yang positif dapat berkontribusi pada peningkatan semangat dan kinerja pegawai.

5. Kontinuitas Penelitian dan Evaluasi:

Langkah-langkah yang diambil sebaiknya diikuti dengan penelitian dan evaluasi terus-menerus. Ini membantu dalam memastikan bahwa strategi yang diimplementasikan berhasil dan dapat disesuaikan sesuai dengan perubahan dalam organisasi atau lingkungan kerja.

Implementasi saran-saran ini dapat membantu Kantor Satpol PP WH Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Ali Hartawan, Nisa' Ulul Mafra, & Heryati. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manivestasi*, 3, 146–155.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sukahati Pratama Tasikmalaya*. July, 1–23.
- Amstrong. (2018). Hubungan Baik Antara Kinerja Karyawan Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Wibowo (2017:8)*, 8–29.
- Andriani. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung DKI Jakarta*.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1–23.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Imelda, Imanuel Tarigan, & Syawaluddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2), 30–39.
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64–83.

- Juliadi, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pt. Rintamnutaraya (Studi Kasus Di Spbu Dasan Tereng Kecamatan Narmada). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Lestari, P., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah). *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 9(6), 1–16. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/107>
- Muh.Saifuddin, S., & Sijabat, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Kaligawe. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 65–74. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v1i2.36>
- Saragih, G. F. & R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 105–114. doi: <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047>
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Siagian, M. (2018). Effect of Leadership, Training, and Human Resources Competency To Employee Performance Through Motivation As Intervening Variables. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(2), 92–102. <https://doi.org/10.31846/jae.v6i2.73>
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Zaky, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tim Kerja: Sebuah Kajian Teoritis Dan Empiris. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 316–326. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.25253>

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuesioner Penelitian

No	Karakteristik				Indikator					Y	Indikator			X1	Indikator			X2
	IR 1	IR 2	IR 3	IR 4	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3		C1	C2	C3	
1	1	1	2	1	5	5	4	4	5	4.60	4	4	4	4.00	5	5	4	4.67
2	2	1	2	3	5	5	4	4	4	4.40	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33
3	2	1	1	3	4	4	5	5	4	4.40	4	3	4	3.67	4	3	4	3.67
4	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00
5	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	4.33	4	4	4	4.00
6	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	4	4	4.33
7	1	1	2	3	4	4	5	5	4	4.40	4	5	4	4.33	4	4	5	4.33
8	2	1	2	1	4	4	5	5	5	4.60	4	4	4	4.00	5	5	4	4.67
9	2	2	1	2	5	4	4	4	3	4.00	5	4	4	4.33	5	5	5	5.00
10	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	4	5	5	4.67
11	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
12	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5.00	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33
13	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5.00	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33
14	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00	5	4	5	4.67
15	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
16	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
17	1	2	1	1	4	4	4	3	3	3.60	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
18	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00	5	4	5	4.67
19	1	2	1	1	5	4	5	5	3	4.40	5	4	5	4.67	5	4	5	4.67
20	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
21	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4.20	4	5	5	4.67	4	4	4	4.00
22	1	2	1	3	5	4	5	5	3	4.40	4	4	4	4.00	5	4	3	4.00
23	1	2	1	1	4	4	4	4	2	3.60	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
24	1	2	1	3	4	3	4	3	2	3.20	3	4	4	3.67	4	4	4	4.00
25	1	1	2	1	4	4	5	4	3	4.00	4	4	5	4.33	4	4	4	4.00
26	1	2	1	3	5	4	4	5	4	4.40	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33
27	1	2	1	1	4	4	4	5	3	4.00	4	4	5	4.33	3	4	5	4.00
28	2	2	1	3	5	4	4	4	4	4.20	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
29	1	1	1	1	5	4	5	5	3	4.40	4	5	4	4.33	4	5	5	4.67
30	1	1	2	3	5	4	4	4	4	4.20	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
31	1	2	1	3	4	4	4	4	2	3.60	4	5	4	4.33	5	4	5	4.67
32	1	1	2	1	5	4	4	4	5	4.40	5	4	4	4.33	5	5	5	5.00
33	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4.00	4	5	5	4.67	4	4	4	4.00
34	2	1	1	3	4	4	4	5	3	4.00	5	4	5	4.67	4	4	4	4.00
35	1	1	2	1	5	4	5	5	4	4.60	4	5	4	4.33	5	5	5	5.00
36	1	2	1	1	5	4	4	4	3	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
37	1	1	2	1	5	4	4	4	3	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
38	1	1	2	3	4	4	4	5	4	4.20	4	5	4	4.33	4	5	4	4.33
39	2	3	1	1	4	5	5	4	5	4.60	5	4	4	4.33	4	5	5	4.67
40	1	3	1	3	4	4	4	4	3	3.80	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
41	2	3	1	3	5	4	4	4	3	4.00	4	5	4	4.33	4	4	4	4.00

42	2	4	1	4	5	5	5	5	3	4.60	5	5	5	5.00	5	4	4	4.33
43	1	1	2	1	5	4	4	5	3	4.20	4	4	5	4.33	4	4	4	4.00
44	1	2	1	1	4	4	4	5	4	4.20	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00
45	1	2	1	1	4	4	4	5	4	4.20	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33
46	2	1	1	1	4	4	4	4	3	3.80	4	4	4	4.00	3	4	5	4.00
47	2	1	2	1	4	4	4	4	2	3.60	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
48	1	1	1	1	5	4	4	4	5	4.40	5	5	5	5.00	4	5	5	4.67
49	1	1	2	1	5	4	4	5	5	4.60	4	4	5	4.33	5	5	5	5.00
50	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00	5	4	5	4.67
51	2	1	2	2	5	4	4	4	3	4.00	4	4	5	4.33	5	5	5	5.00
52	1	1	2	1	4	5	5	4	5	4.60	4	4	4	4.00	5	5	4	4.67
53	2	1	2	1	5	4	4	4	3	4.00	5	5	5	5.00	4	4	5	4.33
54	1	2	1	1	5	4	5	4	4	4.40	4	5	5	4.67	4	3	4	3.67
55	1	3	1	1	4	5	5	4	5	4.60	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00
56	2	3	1	1	5	4	4	4	3	4.00	4	5	4	4.33	4	4	4	4.00
57	2	1	2	1	5	4	4	4	3	4.00	5	4	4	4.33	5	4	4	4.33
58	1	2	1	3	4	4	5	4	5	4.40	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33
59	1	2	1	3	5	4	4	3	3	3.80	4	5	4	4.33	5	5	4	4.67
60	2	2	1	3	4	4	5	5	4	4.40	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00
61	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00	4	5	4	4.33
62	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4.00	4	5	4	4.33	4	5	5	4.67
63	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00
64	1	1	2	1	4	4	5	5	4	4.40	4	5	4	4.33	4	4	4	4.00
65	1	1	1	1	4	4	5	5	5	4.60	5	4	4	4.33	5	4	4	4.33
66	1	1	2	1	5	4	4	4	3	4.00	4	5	5	4.67	5	4	5	4.67

Lampiran 3 Frequencies Dari Identitas Responden

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	47	71.2	71.2	71.2
	Wanita	19	28.8	28.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	39	59.1	59.1	59.1
	30-39 tahun	21	31.8	31.8	90.9
	40-49 tahun	5	7.6	7.6	98.5
	>50 tahun	1	1.5	1.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	38	57.6	57.6	57.6
	Belum kawin	28	42.4	42.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	44	66.7	66.7	66.7
	D III	5	7.6	7.6	74.2
	S I	16	24.2	24.2	98.5
	S II	1	1.5	1.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Saya secara konsisten berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	47.0	47.0	47.0
	SS	35	53.0	53.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Saya mampu menangani beban kerja yang diberikan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	50	75.8	75.8	77.3
	SS	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	40	60.6	60.6	60.6
	SS	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.5	4.5	4.5
	S	35	53.0	53.0	57.6
	SS	28	42.4	42.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Saya dapat mengatasi tantangan pekerjaan dengan kemampuan diri tanpa bantuan orang lain.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.1	6.1	6.1
	KS	21	31.8	31.8	37.9
	S	22	33.3	33.3	71.2
	SS	19	28.8	28.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency Gaya Kepemimpinan (X1)

Pimpinan menunjukkan kebiasaan dalam memimpin ditandai dengan integritas, kejujuran, dan etika yang tinggi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	45	68.2	68.2	69.7
	SS	20	30.3	30.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Pimpinan memiliki kebiasaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja tim secara teratur.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	39	59.1	59.1	60.6
	SS	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Pimpinan mampu berkomunikasi dan mengarahkan tim secara efektif.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	41	62.1	62.1	62.1
	SS	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency Kerjasama Tim (X2)

Saya merasa anggota tim secara aktif berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.0	3.0	3.0
	S	40	60.6	60.6	63.6
	SS	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Saya merasa dapat mengandalkan anggota tim dalam situasi sulit.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.0	3.0	3.0
	S	44	66.7	66.7	69.7
	SS	20	30.3	30.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Saya merasa tim ini bekerja sebagai kesatuan yang solid.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.5	1.5	1.5
	S	35	53.0	53.0	54.5
	SS	30	45.5	45.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.703	.730	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.53	.503	66
A2	4.21	.448	66
A3	4.39	.492	66
A4	4.38	.576	66
A5	3.85	.916	66

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16.83	3.649	.390	.127	.744
A2	17.15	3.023	.670	.496	.599
A3	16.97	3.014	.590	.453	.616
A4	16.98	2.969	.487	.330	.644
A5	17.52	2.007	.547	.417	.651

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.36	4.266	2.065	5

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		55.455	65	.853		
Within People	Between Items	18.212	4	4.553	17.994	.000
	Residual	65.788	260	.253		
	Total	84.000	264	.318		
Total		139.455	329	.424		
Grand Mean = 4.27						

Lampiran 8 Reliability Gaya Kepemimpinan (XI)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.641	.643	3

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
B1	4.29	.489	66
B2	4.38	.519	66
B3	4.38	.489	66

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	8.76	.710	.434	.208	.566
B2	8.67	.687	.405	.174	.609
B3	8.67	.656	.518	.271	.450

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.05	1.306	1.143	3

ANOVA					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
Between People		28.288	65	.435	
Within People	Between Items	.364	2	.182	1.164
	Residual	20.303	130	.156	
	Total	20.667	132	.157	
Total		48.955	197	.249	
Grand Mean = 4.35					

Lampiran 9 Reliability Kerjasama Tim(X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.645	.548	3

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.33	.536	66
C2	4.27	.513	66
C3	4.44	.530	66

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	8.71	.731	.313	.154	.513
C2	8.77	.640	.491	.242	.224
C3	8.61	.766	.279	.119	.563

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.05	1.306	1.143	3

ANOVA					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
Between People		28.288	65	.435	
Within People	Between Items	.939	2	.470	.097
	Residual	25.727	130	.198	
	Total	26.667	132	.202	
Total		54.955	197	.279	
Grand Mean = 4.35					

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.383 ^a	.147	.119	.38761	.147	5.410	2	63	.007
a. Predictors: (Constant), X2, X1									
b. Dependent Variable: Y									

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.626	2	.813	5.410	.007 ^b
	Residual	9.465	63	.150		
	Total	11.091	65			

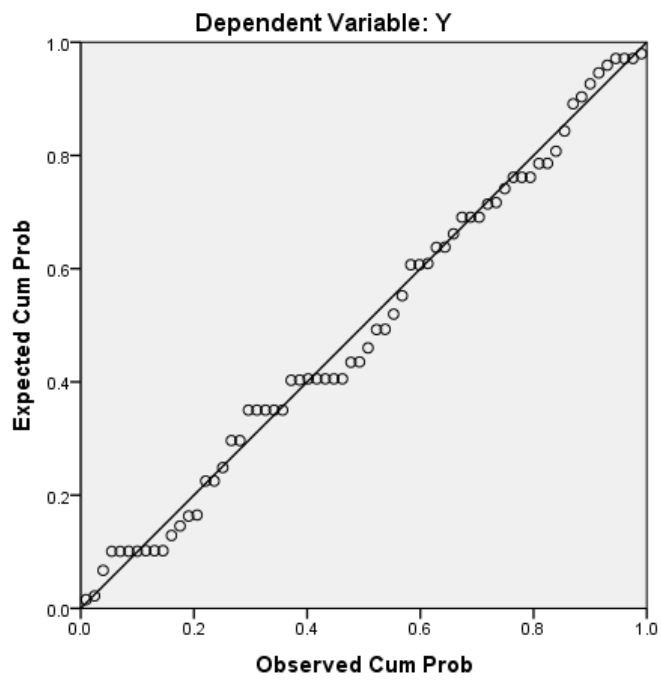
a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

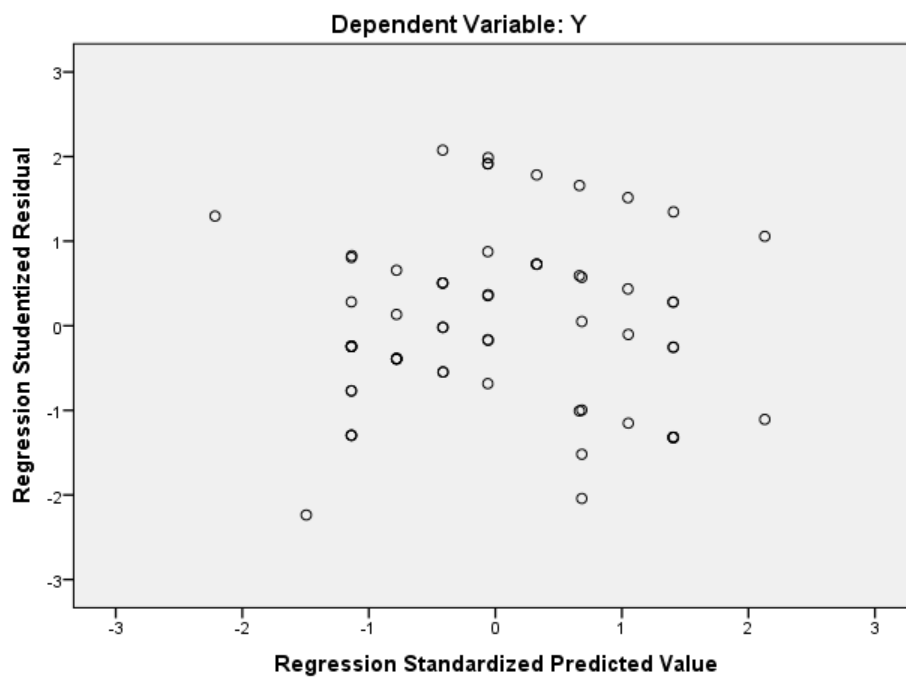
Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.026	.710		2.852	.006					
	X1	.171	.129	.158	2.328	.003	.221	.165	.155	.961	1.040
	X2	.346	.129	.319	2.688	.009	.350	.321	.313	.961	1.040

a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 11 nilai F tabel, t tabel dan r tabel

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227

24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665

27	2,771	2,373	2,052	1,703		77	2,641	2,286	1,991	1,665
28	2,763	2,368	2,048	1,701		78	2,640	2,285	1,991	1,665
29	2,756	2,364	2,045	1,699		79	2,639	2,285	1,990	1,664
30	2,750	2,360	2,042	1,697		80	2,639	2,284	1,990	1,664
31	2,744	2,356	2,040	1,696		81	2,638	2,284	1,990	1,664
32	2,738	2,352	2,037	1,694		82	2,637	2,283	1,989	1,664
33	2,733	2,348	2,035	1,692		83	2,636	2,283	1,989	1,663
34	2,728	2,345	2,032	1,691		84	2,636	2,282	1,989	1,663
35	2,724	2,342	2,030	1,690		85	2,635	2,282	1,988	1,663
36	2,719	2,339	2,028	1,688		86	2,634	2,281	1,988	1,663
37	2,715	2,336	2,026	1,687		87	2,634	2,281	1,988	1,663
38	2,712	2,334	2,024	1,686		88	2,633	2,280	1,987	1,662
39	2,708	2,331	2,023	1,685		89	2,632	2,280	1,987	1,662
40	2,704	2,329	2,021	1,684		90	2,632	2,280	1,987	1,662
41	2,701	2,327	2,020	1,683		91	2,631	2,279	1,986	1,662
42	2,698	2,325	2,018	1,682		92	2,630	2,279	1,986	1,662
43	2,695	2,323	2,017	1,681		93	2,630	2,278	1,986	1,661
44	2,692	2,321	2,015	1,680		94	2,629	2,278	1,986	1,661
45	2,690	2,319	2,014	1,679		95	2,629	2,277	1,985	1,661
46	2,687	2,317	2,013	1,679		96	2,628	2,277	1,985	1,661
47	2,685	2,315	2,012	1,678		97	2,627	2,277	1,985	1,661
48	2,682	2,314	2,011	1,677		98	2,627	2,276	1,984	1,661
49	2,680	2,312	2,010	1,677		99	2,626	2,276	1,984	1,660
50	2,678	2,311	2,009	1,676		100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = 66