

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH (BAPPEDA) KAB. GAYO LUES**

SKRIPSI

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

OLEH :

**YUSUF ABADI
NPM : 1902120205**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



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, 10 Januari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

YUSUF ABADI
NPM : 1902120205

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA) KAB. GAYO LUES**

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

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

Pembimbing II

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 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, 10 Januari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

YUSUF ABADI
NPM : 1902120205

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA) KAB. GAYO LUES**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 06 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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

Anggota

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Nara Pristiwa, S.E., MBA
NIK. 19810922 201309 2 001

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, 10 Januari 2024
Yang Menyatakan



Yusuf Abadi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Yusuf Abadi
NPM : 1902120205
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 Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KAB. GAYO LUES

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 : 10 Januari 2024

Yang Menyatakan,


Yusuf Abadi

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing pertama penulis.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah dan sekaligus selaku pembimbing kedua penulis.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Oktober 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
2.1. Landasan Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	13
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	14
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	14
2.1.2.2 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.2.3 Indikator Percanaan Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3 Kerjasama Tim.....	19
2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim.....	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim	20
2.1.3.3 Indikator Kerjasama tim	22
2.2. Hubungan Antar Variabel	23
2.2.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai..	23
2.2.2 Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Pegawai	24
2.3. Penelitian Sebelumnya	25
2.4. Kerangka Pemikiran.....	29
2.5. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	32
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	32
3.1.2. Jenis Penelitian.....	32
3.1.3. Horison Penelitian.....	32

3.1.4. Unit Analisis.....	33
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	35
3.5. Teknik Analisis Data	36
3.6. Pengujian Data	37
3.6.1. Uji Validitas	37
3.6.2. Uji Reabilitas	37
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	38
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	39
3.7.1. Uji t.....	39
3.7.2. Uji F	40
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.2. Karakteristik Responden	42
4.3. Hasil Pengujian Data.....	45
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	45
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen	47
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik	48
4.3.2.1. Normalitas	48
4.3.2.2. Multikolinearitas	49
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	50
4.4. Analisis Deskriptif.....	51
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	41
4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan	52
4.4.3 Variabel Kerjasama Tim	53
4.5. Pembahasan.....	58
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	58
4.5.2 Uji Simultan (uji t)	59
4.5.3 Uji Parsial (uji F).....	59
4.5.4 Implikasi Penelitian.....	60
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran	62
 DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	34
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	43
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	47
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan.....	53
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Kerjasama Tim	54
Tabel 4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.9 Model Summary	57
Tabel 4.10 Annova	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	7
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	46
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner.....	
Lampiran 2. Data Kuisisioner	
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....	
Lampiran 4. Persentase Kinerja Pegawai.....	
Lampiran 5. Persentase Gaya Kepemimpinan	
Lampiran 6. Persentase Kerjasama Tim.....	
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai.....	
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Gaya Kepemimpinan	
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Kerjasama Tim	
Lampiran 10. Regression	

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH (BAPPEDA) KAB. GAYO LUES**

**YUSUF ABADI
NPM : 1902120205**

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
Pembimbing II : Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues. Objek dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 55 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues. Sedangkan secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.

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

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND TEAMWORK ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY
(BAPPEDA) REGENCY. GAYO LUES*

YUSUF ABADI
NPM: 1902120205

Supervisor I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
Supervisor II: Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of Leadership Style and Teamwork on Employee Performance at the District Regional Development Planning Agency (BAPPEDA). Gayo Lues. The object of this research is Leadership Style and Teamwork on Employee Performance at the District Regional Development Planning Agency (BAPPEDA). Gayo Lues. The total sample for this research was 55 respondents. Research data was collected through questionnaires and documentation studies. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis, F test and t test to determine simultaneously and partially the influence of the independent variable on the dependent variable at a confidence level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of research based on simultaneous tests show that the Leadership Style and Teamwork variables have a significant effect on Employee Performance at the District Regional Development Planning Agency (BAPPEDA). Gayo Lues. Meanwhile, partially the variables Leadership Style and Teamwork have a significant effect on Employee Performance at the District Regional Development Planning Agency (BAPPEDA). Gayo Lues.

Keywords: Leadership Style, Teamwork and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semua organisasi memiliki strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pegawai guna tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri, sehingga keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimilikinya. SDM dan memiliki tingkat eksekusi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan oleh asosiasi. Untuk mencapai tujuannya, setiap organisasi menggunakan strategi yang berbeda. Diperlukan peningkatan kerja dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang Pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja pegawai adalah hasil pemikiran dan upaya pegawai yang dimasukkan ke dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Itu dapat diukur, dilihat, atau dihitung, tetapi dalam banyak kasus, hasil pemikiran dan usaha tidak dapat diukur atau dilihat. Misalnya, ide untuk memecahkan suatu masalah, inovasi baru dalam suatu produk atau jasa, atau penemuan prosedur kerja yang lebih efisien adalah contoh hasil pemikiran dan usaha.

Kinerja Pegawai dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan pegawai untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama instansi, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variabel-variabel yang berhubungan dengan komitmen kerja diantaranya adalah kerjasama tim dan Gaya kepemimpinan. Kerjasama tim diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang memiliki keahlian individu, bertanggung jawab untuk pengambilan keputusan individu yang memegang suatu tujuan bersama dan bertemu untuk berkomunikasi, berbagi, dan mengkonsolidasikan pengetahuan dari rencana yang dibuat, keputusan di masa depan yang mempengaruhi penentuan tindakan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan kepemimpinan

dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan pegawai kelompoknya serta mengordinasikan tujuan pegawai dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai, kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu instansi untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan instansi.

Selain gaya kepemimpinan faktor yang akan meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap pegawai dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan melakukan sebuah prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengolaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja Pegawai kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi.

Jika setiap pegawai mampu menjalankan tugasnya dan memiliki kemampuan untuk: Banyak bisnis memandang team building sebagai bagian dari komitmen mereka terhadap organisasi. Agar tim dapat bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi memandang pembangunan tim sebagai aspek komitmen organisasi. Memulai diskusi, mencari informasi dan pendapat, mengusulkan prosedur untuk mencapai

tujuan, berkolaborasi pendapat, menyimpulkan/meringkas, menguji konsensus, kompromi, dan kreatif dalam menyelesaikan perbedaan.

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Berdasarkan hasil survey awal dengan 12 pegawai pada tanggal 29 s/d 30 Desember 2023 bahwa menurut pegawai BAPPEDA Kabupaten Gayo Lues melalui hubungan telepon seluler yang Penulis lakukan yang penulis meyakini dapat memberikan informasi yang luas dan jelas tentang Gaya Kepemimpinan, kerja sama tim dan kinerja para pegawai:

1. Gaya kepemimpinan yang dimiliki di BAPPEDA di Kab. Gayo Lues, mengharapkan para pegawai maupun staff mengikuti aturan dan prosedur persis seperti yang tertulis, yang berfokus pada tugas tetap agar setiap pegawai memiliki daftar tanggung jawab yang ditetapkan.
2. Untuk mencapai tujuan organisasi maka sangat dibutuhkan adanya kerja sama dalam tim yang berguna untuk mencapai suatu tujuan.
3. Kemampuan yang belum cukup bagi sebagian staf, karena kurangnya mendapat pelatihan, bimtek bimtek (bimbingan teknis) maupun pelatihan lainnya untuk menambah pengetahuan dan ilmu bagi staf.

Dikarenakan BAPPEDA memiliki tugas yang sangat besar dan berat. dan Mengingat BAPPEDA sebagai Badan yang melaksanakan perannya merencanakan

pembangunan Daerah yang lahir dari visi misi Bupati dan wakil bupati terpilih, menjadi Visi dan Misi Daerah dan akhirnya menjadi visi dan misi Kabupaten Gayo Lues. Untuk dilaksanakan oleh semua unsur terkait di Dinas-dinas badan dan kantor di Gayo Lues untuk bekerja sama dan melaksanakan pembangunan sesuai dengan visi dan misi kabupaten Gayo Lues.

Permasalahan mengenai gaya kepemimpinan dan kerja sama tim bahwa pegawai yang kurang bersifat adil dalam melakukan penilaian kerja berdampak pada kinerja pegawai. kemudian penilaian yang kurang adil tentunya dapat membuat pegawai tidak semangat dalam menyelesaikan tugas. Pimpinan dapat mendukung tujuan dan memberikan kenyamanan pegawai dalam meningkatkan kemampuan dirinya masing-masing. Kemudian dukungan pimpinan kepada pegawai untuk bekerja sama dapat membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja atau menyelesaikan tugas yang lebih efektif. Hal yang membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja adalah sesama pegawai saling tidak menghargai atau tidak membantu pegawai (berbagi pengalaman kerja) lainnya ketika membutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

Fenomena mengenai kinerja belum maksimal dalam menyelesaikan tugas, kualitas kerja pegawai masih kurang cepat dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing. Begitu juga dengan ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas. Kemudian kurangnya semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh atasan. Kemampuan pegawai menyesuaikan diri serta kemampuan pegawai untuk memberikan bantuan atau tingkat kerja sama pegawai yang masih kurang kompak dengan pegawai yang lainnya. Kemudian kinerja yang rendah disebabkan oleh kualitas dan kuantitas

kerja belum mencapai target, pengetahuan dan keahlian masih biasa (tidak ada peningkatan untuk menyelesaikan tugas yang lebih baik) Rendahnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas menjadi suatu permasalahan dalam penelitian ini.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Kerjasama tim Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.
2. Apakah terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues

2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues?

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

1. Sebagai wahana untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai manajemen Sumber Daya Manusia terutama terkait dengan gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues
2. Sebagai kajian dalam melengkapi temuan-temuan empiris bagi penelitian lanjutan.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues mengenai gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan masukan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya masing-masing

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini di batasi dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2018:10) “kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kerjasama tim, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap, perilaku serta kinerja pegawai”. Sapran (2018:8) mengatakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Sinambela (2018:36) mengatakan “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Sedangkan menurut Kaswan (2017:268) “kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi”. Menurut Robbins (2016:260) kinerja pegawai merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Bintoro dan Daryanto (2017:105) mengatakan “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya.”

Adapun menurut Hasibuan (2018:134) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Sedangkan menurut Wibowo (2018:8) menyatakan bahwa “kinerja pegawaii adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut,tentang apa yang dikerjsksn dan bagaimana cara mengerjakanya.” Kreitner dan Kinicki (2019:36) mengatakan “kinerja pegawaii merupakan nilai dari sekelompok perilaku pegawaii yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi.”

Mangkunegara (2019:9) menyatakan bahwa “kinerja pegawaii adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawaii dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan kerjasama tim. Kecakapan tanpa kerjasama tim atau kerjasama tim tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Sedarmayanti, (2019:215) mengusulkan bahwa “kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.”

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (pegawai) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2019:76) “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*)

c. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan instansinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.”

Menurut Gibson (2018:53) “ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawaii:

1. Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, kerjasama tim, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, kerjasama tim dan kepuasan kerja
3. Faktor Organisasi : kerjasama tim, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).”

Rosanti (2018:6) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja pegawai bisa dilihat dari beberapa faktor yaitu:

- 1) Kesetiaan, kesetiaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Perencanaan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama,kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat mepengalaman kerja orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinnya;
- 10) Kecakapan,kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam -macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kreitner dan Kinicki (2019:36) mengatakan “kinerja pegawai merupakan nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. dan Indikator mengenai variabel kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas Kerja
Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”
2. Produktivitas
Suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.
3. Sesuai dengan target
Suatu tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
4. Penilaian kerja
Mengevaluasi kinerja relatif pegawai saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya
5. Ketetapan waktu
Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.”

Menurut Edison (2018:195) indikator untuk mengukur kinerja pegawai terdiri dari:

- 1) Target.
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas.
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- 3) Waktu penyelesaian.
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
- 4) Taat asas.
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Robbins (2016:260) “dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. **Kualitas**
Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. **Kuantitas**
Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu**
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektifitas** Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**
Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2018:170) menjelaskan bahwa “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Slamet (2018:188), “pemimpin adalah siapa yang mampu tampil melakukan pengelolaan atau pengerahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya kearah yang telah ditentukan”. Menurut Lizawati (2017:3) “kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi”.

Selain itu, menurut Steers (2018:153) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan tersebut dan menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, melaksanakan fungsi yang penting. Mereka berusaha memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya”.

Menurut Sitinjak (2018:4) “gaya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama”. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2018:154) “para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya”.

Menurut Nurdiansyah (2018:3) “gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan. Konsep pemasaran adalah sebuah upaya pemasaran terkoordinasi yang berfokus pada pasar dan berorientasi pada pelanggan dengan tujuan memberikan kepuasan pada pelanggan sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah sebagai proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota kelompok untuk dan memberikan petunjuk, rasa gembira, kegairahan, kepercayaan, semangat serta konsistensi kepada para anggota organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengari Gaya Kepemimpinan

Menurut Ariani (2017:9) “adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang menerapkan secara demokratis antara lain:

- a. Semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong.
- b. Ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Apabila diperlukan saran teknis, pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih.
- c. Setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok”.

Menurut Wardani dan Suseno (2018:196) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dibagi lima aspek yaitu:

1. *Altruism* (juga disebut keteladanan menolong), menggambarkan keteladanan menolong yang secara sengaja dilakukan secara spesifik oleh seseorang didalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah.
2. *Conscientiousness*, berhubungan dengan ketepatan waktu, memiliki kehadiran lebih baik daripada aturan didalam suatu kelompok, dan bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan organisasi,
3. *Courtesy*, yaitu menjadi sadar dan hormat pada hak-hak orang lain.
4. *Sportmanship*, berhubungan dengan menghindari keluhan-keluhan, keluhankeluhan kecil, menggossip, dan membesar-besarkan masalah yang tidak benar.
5. *Civic virtue*, adalah partisipasi yang bertanggungjawab pada kehidupan politik di dalam organisasi.

Gaya pimpinan dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Roby (2018:3) dibagi menjadi tiga faktor yaitu:

- 1) Keteladanan tugas (*task behavior*)

Keteladanan tugas merupakan pemberian petunjuk oleh pemimpin terhadap anak buah meliputi penjelasan tertentu, apa yang harus dikerjakan, bilamana, dan bagaimana mengerjakannya, serta mengawasi mereka secara ketat.

2) Keteladanan hubungan (*relationship behavior*)

Keteladanan hubungan merupakan ajakan yang disampaikan oleh pemimpin melalui komunikasi dua arah yang meliputi mendengar dan melibatkan anak buah dalam pemecahan masalah.

3) Keteladanan kematangan (*maturity*). Adapun kematangan adalah kemampuan dan kemauan anak buah dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2018:154) “secara garis besar indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi Sugesti

Sugesti biasanya sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari persaan gelisah, kekhawatiran merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.

Berikut ini adalah indikator keteladanan pemimpin yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018:175) :

- a. Situasi
Situasi ketika manajer memiliki pengalaman dan informasi untuk menghasilkan konklusi, sementara pengikut tidak memiliki kemampuan, kesediaan, dan keyakinan untuk memecahkan masalah. Jadi, manajer harus membuat keputusan tanpa bantuan pengikut.
- b. Inspirasi
Strategi yang tepat apabila manajer mengetahui bahwa pengikut juga mempunyai beberapa pengalaman atau pengetahuan tentang masalah dan bersedia memecahkan masalah meskipun belum mampu. Dalam situasi ini strategi yang terbaik adalah memperoleh masukan mereka, sebelum membuat keputusan final.
- c. Keputusan pimpinan
Merupakan upaya kooperatif yaitu manajer dan pengikut bekerja sama mencapai keputusan bersama.
- d. Rekomendasi yang baik
Digunakan terhadap pengikut yang memiliki pengalaman dan informasi yang diperlukan untuk keputusan atau rekomendasi yang layak.

Indikator-indikator dari model gaya pimpinan adalah (Robbins dan Judge, 2018:90):

- a. Penghargaan Bersyarat: menjalankan pertukaran kontraktual antara penghargaan dan usaha, menjanjikan penghargaan untuk kinerja yang bagus, dan mengakui pencapaian yang diperoleh.
- b. Manajemen dengan pengecualian (aktif): mengamati dan mencari penyimpangan dari aturan-aturan dan standar, serta melakukan tindakan perbaikan.
- c. Manajemen dengan pengecualian (pasif): dilakukan hanya jika standar tidak tercapai.
- d. Laissezfaire: melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan.
- e. Bersikap adil: sikap pimpinan dalam melakukan penilaian kerja, penetapan kerja dan berbagai pemberian yang bersifat adil kepada semua karyawan.

2.1.3 Kerjasama Tim

2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Anaonim, (2018:98) bahwa ”Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”.

Winardi (2018:28) menyatakan bahwa dua “kepala” lebih baik dibandingkan dengan satu “kepala”. Para individu yang bekerja sama dan mengoordinasi upaya mental atau fisik mereka dapat mencapai banyak hal yang hebat dan yang menakutkan. Perhatikan saja piramida-piramida di Mesir, tembok besar di RRC sebagai contoh. Seluruh karya tersebut jauh melampaui bakat dan kemampuan seorang individu tunggal. Koordinasi upaya memperbesar kontribusi-kontribusi individual.

Menurut Kurniasih (2018:63) kerja tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun

dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Pelaksanaan kerjasama dan sistem informasi pendidikan dapat dilakukan dengan menempuh tahapan yaitu: tahap penjajakan, tahap penanda tangan kerjasama, tahap penyusunan program, tahap pelaksanaan, tahap evaluasi, dan tahap pelaporan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim

Menurut Kurniasih (2018:63) terdapat beberapa faktor penghambat dalam kerjasama. Sekumpulan orang belum tentu merupakan suatu tim. Orang-orang dalam suatu kelompok tidak secara otomatis dapat bekerjasama. Sering kali tim tidak dapat berjalan sebagaimana yang di harapkan penyebab adalah sebagai berikut:

- a. Identifikasi pribadi anggota tim Sudah merupakan hal yang alamiah bila seseorang ingin tahu apakah mereka cocok di suatu organisasi, termasuk di dalam suatu tim.
- b. Hubungan antar anggota tim Agar setiap anggota dapat bekerjasama, mereka saling mengenal dan berhubungan. Untuk itu dibutuhkan waktu bagi anggota nya untuk saling bekerjasama.
- c. Identitas tim di dalam organisasi.
Faktor ini terdiri dari dua aspek:
(1) kesesuaian atau kecocokan tim di dalam organisasi dan
(2) pengaruh keanggotaan tim tertentu terhadap hubungan dengan anggota.

Faktor-faktor yang mendasari perlunya dibentuk tim-tim tertentu dalam suatu perusahaan menurut Imron (2019:67) adalah sebagai berikut:

1. Pemikiran dari 2 orang atau lebih cenderung lebih baik daripada pemikiran satu orang saja.

2. Konsep sinergi ($1+1>2$), yaitu bahwa hasil keseluruhan (tim) jauh lebih baik daripada jumlah bagiannya (anggota individual).
3. Anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu.
4. Kerjasama tim dapat menyebabkan komunikasi terbina dengan baik.

Saputra dan Rudyanto (2017:41) menerangkan bahwa pencapaian kerjasama menurut persyaratan tertentu yang dipenuhi oleh anggota yang terlibat, syarat-syarat tersebut adalah:

1. Kepentingan yang sama Kerjasama akan terbentuk apabila kepentingan yang sama ingin dicapai oleh semua anggota. Kepentingan yang sama tidak hanya menyangkut aspek materi mungkin juga aspek non materi seperti aspek moral, rohani, dan batiniah.
2. Keadilan Kerjasama harus didasari oleh prinsip keadilan, artinya setiap orang yang ikut bekerjasama memperoleh imbalan yang sesuai dengan kontribusinya dalam pelaksanaan suatu kegiatan kerjasama.
3. Saling pengertian Kerjasama harus dilandasi oleh keinginan untuk mengerti dan memahami kepentingan dari orang-orang yang terlibat dalam kegiatan bersama itu. Pengertian ini akan merangsang timbulnya kerjasama atas dasar saling pengertian.
4. Tujuan yang sama Menetapkan memiliki tujuan yang sama untuk semua orang tidak selalu mudah, karena hampir setiap orang terikat dalam suatu kelompok didasari oleh kepentingan sendiri yang ingin dicapai oleh keberhasilan kelompok. Tujuan khusus harus dapat mengantisipasi kepentingan individual yang tergabung dalam kelompok sosial. Kerjasama akan terbentuk apabila semua orang memiliki tujuan serupa tentang hal yang ingin dicapai.

Sedangkan menurut Harianti (2018:92) terdapat beberapa faktor pendukung dalam kerjasama, yaitu:

- a) Saling ketergantungan Saling ketergantungan diperlukan di antara para anggota tim dalam hal ini informasi, sumber daya, pelaksanaan tugas dan dukungan. Adanya ketergantungan dapat memperkuat kebersamaan tim
- b) Perluasan tugas Setiap tim harus diberi tantangan, karena reaksi atau tanggapan tantangan tersebut akan membantu semangat persatuan, kebanggaan dan kesatuan tim.
- c) Bahasa yang umum Setiap tim harus menguasai bahasa yang umum dan mudah di mengerti.
- d) Penjajaran Anggota tim harus bersedia menyisihkan sikap individualismenya dalam rangka mencapai rangka misi bersama.
- e) Keterampilan menangani konfrontasi atau konflik Perbedaan pendapat adalah hal yang wajar. Oleh karena itu dibutuhkan keterampilan dalam

penerimaan perbedaan pendapat dan menyampaikan ketidaksetujuan terhadap pendapat orang lain tanpa harus menyakiti orang lain.

2.1.3.3. Indikator Kerja Sama Tim

Kerja sama tim adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan. Indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut (Ginting: 2020:11) :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas

Menurut Setiyanti (2018:56) ada beberapa hal yang indikator kerjasama tim yang baik, antara lain :

1. Rasa saling percaya
Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya saling percaya antar setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang.
2. Keterbukaan
Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, di mana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya dan atau sebaliknya. Pada sikap keterbukaan ini, juga diperlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.
3. Realisasi diri
Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari.
4. Saling ketergantungan
Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu.

Saputra dan Rudyanto (2017:53) mengatakan bahwa indikator kerjasama adalah:

1. Mampu mengembangkan aspek moralitas dan interaksi sosial peserta didik karena melalui kerjasama peserta didik memperoleh kesempatan yang lebih besar untuk berinteraksi dengan peserta didik lain.
2. Mempersiapkan peserta didik untuk belajar bagaimana mendapatkan berbagai pengetahuan dan informasi sendiri, baik guru, teman, bahan pelajaran, atau sumber belajar yang lain.
3. Meningkatkan kemampuan peserta didik untuk bekerjasama dengan orang lain dalam sebuah kelompok.
4. Membentuk pribadi yang terbuka dan menerima perbedaan yang terjadi.
5. Membiasakan peserta didik untuk selalu aktif dan kreatif dalam mengembangkan analisisnya.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan akan berdampak baik pada kinerja pegawai, sehingga jika sistem pengembangan sumber manusia dilakukan dengan maksimal maka kinerja dari pegawai akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian dari Saputra (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai suatu organisasi yang melaksanakan tugas sebagai pelaksana pelayanan publik di bidang industri dan perdagangan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Karena sebuah pelaksana pelayanan publik pegawai atau pegawai tersebut dituntut untuk memiliki kemampuan dan komitmen terhadap lembaga pemerintah. Maka dari itu, peningkatan sumber daya manusia perlu menjadikan skala prioritas. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan sumber daya manusia.

Peran seorang pemimpin sangat berpengaruh kepada perkembangan organisasi tersebut, apalagi jika para pegawainya bersikap sesuai dengan budaya

yang ditanamkan pemimpin mereka dalam organisasi tersebut. Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya alam manusia dapat dilakukan melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama. Islam misalnya, mengajarkan bahwa dalam menunaikan pekerjaan harus didasari dengan suasana sabar, ikhlasm amanah, dan istiqomah.

2.2.2 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama tim berdampak baik pada kinerja pegawai, jika pegawai memiliki banyak kerjasama tim, maka kemampuan yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik saat menjalankan pekerjaan, pegawai akan lebih semangat dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian dari Nurwita (2018) mengatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap instansi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi instansi untuk mencapai tujuannya.

Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efiseinsi kerja baik itu di dalam instansi swasta maupun pemerintahan. Jika instansi tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Tim adalah sebuah

kelompok kerja lengkap atau satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya

2.3. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Sapurta (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Team Work Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, teamwork, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil positif dan signifikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,974 atau sebesar 97,4%.

Zulkifli (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Arisita (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Hasil penelitian didapat adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar.

Wiguna (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan. Hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan, komunikasi, pendidikan dan pelatihan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pln (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan).

Penelitian Afdholli (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan, Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Distributor Pelumas Pertamina Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, promosi jabatan, komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini sebesar 0,556 atau 55,6%.

Nurwita (2018) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polsek Medan Sunggal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim dan gaya kepemimpinan secara

simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Team Work Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pegawai PT. Komering Jaya Perdana Tulang Bawang Barat (Saputra, 2021)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, teamwork, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai PT. Komering Jaya Perdana Tulang Bawang Barat) diperoleh hasil positif dan signifikan	– Menggunakan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel pengalaman kerja kerja – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai (Zulkifli, 2020)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, etos kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel karakteristik individu, komunikasi dan pelatihan – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
----	-------------------------------	-------------------	------------------	-----------	-----------

3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar (Arisita, 2020)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian didapat adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Jember.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel komunikasi, pelatihan kerja – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pln (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan (Wiguna, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukan gaya kepemimpinan, komunikasi, pendidikan dan pelatihan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pln (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan).	– Menggunakan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	–Variabel pendidikan, komunikasi, pelatihan kerja –Lokasi penelitian –Jumlah populas dan sampel

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan, Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Distributor Pelumas Pertamina Medan (Afdholli, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, promosi jabatan, komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini sebesar 0,556 atau 55,6%.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel promosi jabatan – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
6	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polsek Medan Sunggal (Nurwita, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim dan gaya kepemimpinan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

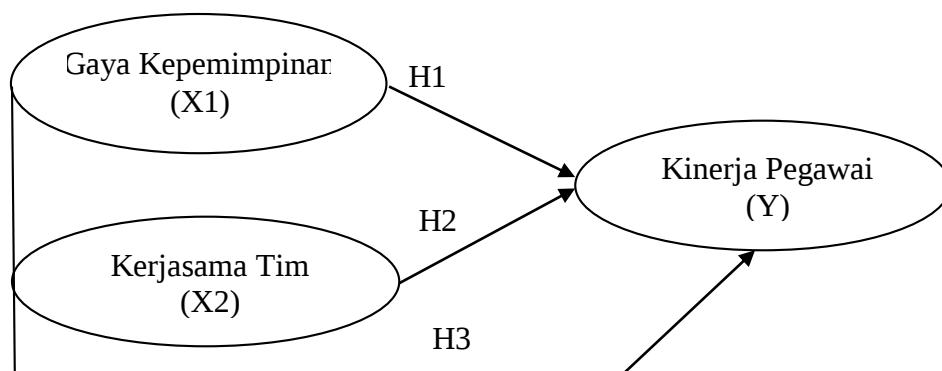
2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap

penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2017:60). Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar II.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (Saputra, 2021)

2.5. Hipotesis

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian serta tinjauan kepustakaan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H₁ : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.

H₂ : Diduga kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.

H₃ : Diduga gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan kerjasama tim. Selain itu juga disajikan beberapa informasi tambahan mengenai gambaran umum atau sejarah singkat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:23) “penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif, dan menunjukkan hubungan antar variabel.” Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Desain dalam penelitian ini meliputi: populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dan analisis data

3.1.3. Horison Waktu

Penelitian ini menggunakan horizon waktu berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian

ini dilakukan mulai dari bulan April tahun 2023 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	April 2023	Juni-Juli 2023	Agustus 2023	Agustus 2023	September-Oktober 2023
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuisisioner					
Penyusunan Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2023

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, instansi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu`

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala likert setiap item instrumen mempunyai gradasi. Indeks yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5, dimulai dengan gradasi nilai seperti yang disajikan dalam tabel berikut: (Arikunto, 2018:47):

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2018:47)

3.2. Populasi dan Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues yaitu sebanyak 55 pegawai. Sedangkan sampel menurut Arikunto (2018:120) “adalah sebagian wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya.” Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dari populasi pegawai yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues yaitu sebanyak 55 pegawai.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2017:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kerjasama tim (X_2) dan dua variabel terikat yaitu Kinerja pegawai dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Defenisi operasional variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran Skala	Item Pertanyaan
Dependen					
	Kinerja pegawai	Kinerja pegawai merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa	Kualitas kerja	Likert	A1
			Kuantitas		A2
			Ketetapan waktu		A3
			Efektifitas		A4
			Kemandirian		A5

	(Y)	sesuatu yang optimal. (Robbins, 2016:260)			
Independen					
2	Gaya kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Wahjosumidjo, 2018:154)	Bersifat adil	Likert	B1
			Memberikan sugesti		B2
			Mendukung tujuan		B3
			Katalisator		B4
			Menciptakan rasa aman (Wahjosumidjo, 2018:154)		B5
	Kerjasama tim (X ₂)	Keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan. (Ginting: 2020:11)	Tanggung jawab	Likert	C1
			Saling berkontribusi		C2
			Pengerahan kemampuan secara maksimal (Ginting: 2020:11)		C3

3.5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Gaya kepemimpinan

X_2 = Kerjasama tim

$b_1, .b_2$ = Koefisien Variabel

a = Konstanta

e = *Error Term*

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Uji Validitas

Validitas pada penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efesiensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dapat dinyatakan valid jika setiap pertanyaannya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur instrumen tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas membutuhkan bantuan penggunaan program SPSS. Validitas sebuah item pertanyaan indikator dapat dilihat dalam output nilai sig hitung (2 tailed) *pearson correalation* pada baris total konstruk. Jika nilai sig hitung < sig. tabel maka butir item pertanyaan dinyatakan valid. Uji validitas pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for Windows 22 (Ghozali, 2018:52).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan menunjukkan kekonsistenan atau stabil dari waktu

kewaktu. Untuk menguji reliabilitas instrumen dapat menggunakan teknik *Cronbach alpha* dengan bantuan SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2018:47). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji t (t-test) dan secara partial dengan menggunakan uji F (F-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 0,05, dengan mengikuti kriteria pengambilan keputusan.

3.7.1 Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident*

interval) 95% dengan kriteria pengambilan keputusan uji t, digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X terhadap Y. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $\beta \neq 0$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. Jika $\beta = 0$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : $\beta_1 \neq 0$ artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.

H_{o1} : $\beta_1 = 0$ artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.

H_{a2} : $\beta_2 \neq 0$ artinya kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.

H_{o2} : $\beta_2 = 0$ artinya kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.

3.7.2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues dengan kriteria pengujian:

Jika $\beta_1 * \beta_2 \neq 0$ atau $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $\beta_1 * \beta_2 = 0$ atau Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

$H_{03} : \beta_1 * \beta_2 = 0$ artinya gaya kepemimpinan dan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues

$H_{a3} : \beta_1 * \beta_2 \neq 0$ artinya gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gayo Lues merupakan salah satu dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Gayo Lues, yang tugas utamanya adalah merencanakan pembangunan daerah dengan fungsi koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi lintas SKPD, mulai dari tingkat penjangkaran aspirasi sampai dengan tingkat pembahasan APBD di DPRD. BAPPEDA Kabupaten Gayo Lues terbentuk bersamaan dengan terbentuknya perangkat daerah lain, pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2002 yang mengatur mengenai pembentukan Kabupaten Gayo Lues, yang dimekarkan dari kabupaten induk, Kabupaten Aceh Tenggara.

Dalam perkembangannya, struktur organisasi BAPPEDA Kabupaten Gayo Lues telah berganti sebanyak 3 (tiga) kali. Pertama diatur oleh Qanun Kabupaten Gayo Lues Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah, lalu kemudian diatur dengan Qanun Kabupaten Gayo Lues Nomor 6 Tahun 2007 Tentang Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah. dan terakhir diatur melalui Qanun Kabupaten Gayo Lues Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Perubahan Pertama Atas Qanun Kabupaten Gayo Lues Nomor 6 Tahun 2007 Tentang Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah.

Selama kurang lebih 10 tahun umur BAPPEDA Kabupaten Gayo Lues, institusi yang memiliki visi "Terwujudnya Bappeda Yang Profesional, Partisipatif dan Terdepan Untuk Mendukung Akselerasi Pembangunan Kabupaten Yang Berkelanjutan" ini telah dipimpin oleh 5 (lima) orang Kepala dan 1 (satu) orang

Pelaksana Tugas Kepala. Kepala BAPPEDA Kabupaten Gayo Lues yang dipercayakan pertama kali untuk menanamkan etos kerja dan fondasi kokoh perencanaan adalah Dr. Ir. Abubakar Karim, MS, seorang dosen Universitas Syiah Kuala (UNSYIAH) kelahiran Rikit Gaib, yang saat ini telah dipercayakan mengemban amanah selaku Kepala BAPPEDA Aceh.

Kemudian setelah kepemimpinan beliau, BAPPEDA dipercayakan untuk dipimpin oleh Drs. H. Djamaluddin Ilyas, MM. Setelah beliau, institusi ini untuk sementara waktu dikepalai oleh seorang Pelaksana Tugas, yakni Ir. Bambang Waluyo, yang sebelumnya menjabat sebagai Sekretaris BAPPEDA. Tidak lama berselang, Kepala BAPPEDA Kabupaten Gayo Lues kembali dijabat oleh kepala definitif, yang dipercayakan kepada Ir. H. A. Wahab Daud yang kemudian dipercayakan kepada H. Abd. Manaf, SE. Sempat diemban oleh Drs. H. Syamsul Bahri, seorang yang lama malang melintang di dunia kependidikan, dengan pengalaman bekerja sebagai birokrat hampir 25 tahun, kini tampuk pimpinan BAPPEDA dijabat oleh Jata, SE, MM seorang birokrat ulung lagi mumpuni di Kabupaten Gayo Lues ini. sebelum dipercayakan menjadi Kepala BAPPEDA, beliau telah mengemban amanah sebagai Sekretaris Dinas Pertanian, Kabid Peternakan dan sempat juga mengarungi sebagai pejabat Eselon IV di BAPPEDA. Bapak 3 (tiga) orang anak ini, bercita-cita untuk menjadikan dan mengembalikan citra BAPPEDA Kabupaten Gayo Lues, dengan penguatan organisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan dan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	1	1,8
	b. 26-31 tahun	9	16,4
	c. 32-37 tahun	14	25,5
	d. 38-43 tahun	12	21,8
	e. 44-50 tahun	12	21,8
	f. > 51 tahun	7	12,7
Total		55	100,0
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	37	67,3
	b. Perempuan	18	32,7
Total		55	100,0
3	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	4	7,3
	b. Menikah	51	92,7
Total		55	100,0
4	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	7	12,7
	b. Diploma	11	20,0
	c. Sarjana (S1)	32	58,2
	d. Pascasarjana (S2)	5	9,1
Total		55	100,0
5.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	-	-
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	9	16,4
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	33	60,0
	d. Rp.5.500.000	13	23,6
Total		55	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia dibawah 25 sebanyak 1 responden atau 1,8%, responden berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 9 responden atau 16,4%, antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak

14 responden atau 25,5%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 12 responden atau 21,8%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 12 responden atau 21,8% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 7 responden atau 12,7%.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 37 responden atau 67,3% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 18 responden atau 32,7% dengan jenis kelamin perempuan. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 7,3% berstatus belum menikah dan sebanyak 51 responden atau 92,7% sudah menikah.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 7 responden atau 12,7% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 11 responden atau 20,0% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 32 responden atau 58,2% berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 5 responden atau 9,1% berpendidikan terakhir pasca sarjana.

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 9 responden atau 16,4% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 33 responden atau 60,0% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 13 responden atau 23,6% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi (R_{hitung})	Nilai kritis 5 % (N=55) (R_{tabel})	Ket
1	A1	Kinerja Pegawai	0,907	0,266	Valid
2	A2		0,929		
3	A3		0,888		
4	A4		0,888		
5	A5		0,845		
6	B1	Gaya Kepemimpinan	0,820	0,266	Valid
7	B2		0,870		
8	B3		0,769		
9	B4		0,849		
10	B5		0,827		
11	C1	Kerjasama Tim	0,888	0,266	Valid
12	C2		0,881		
13	C3		0,829		

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,266 atau nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 23. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,961	Handal
2.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,60	0,934	Handal
3.	Kerjasama Tim (X ₂)	0,60	0,935	Handal

Sumber : data diolah 2023

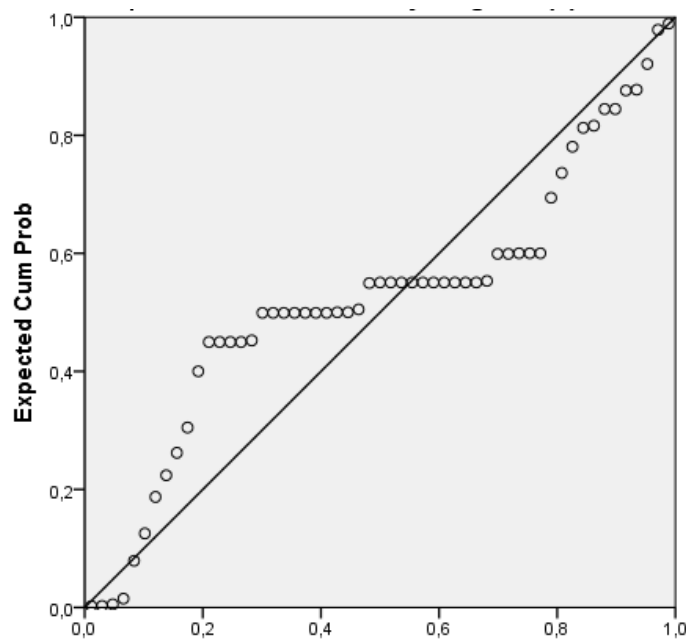
Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, kerjasama tim adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,579	1,726	Non Multikolinieritas
2	Kerjasama Tim (X2)	0,579	1,726	Non Multikolinieritas

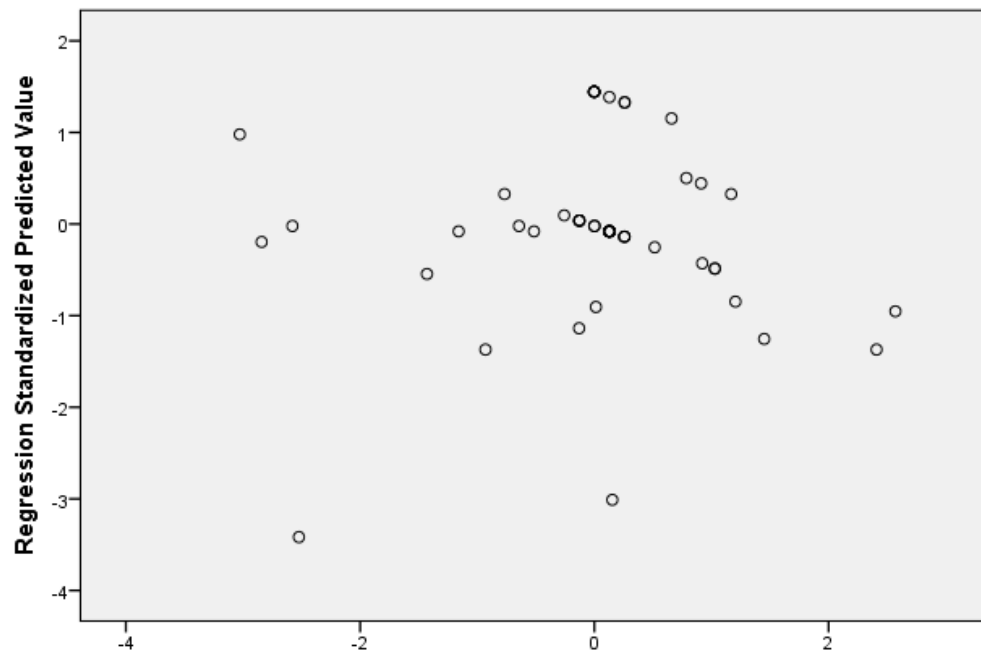
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil

pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel kerjasama tim (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel

4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai	1	1,8	2	3,6	2	3,6	35	63,6	15	27,3	4,11
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	1	1,8	1	1,8	7	12,7	33	60,0	13	23,6	4,02
3	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	1	1,8	1	1,8	7	12,7	32	58,2	14	25,5	4,04

4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan efektif	1	1,8	2	3,6	9	16,4	31	56,4	12	21,8	3,93
5	Pegawai memiliki kemandirian kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	1	1,8	2	3,6	7	12,7	32	58,2	13	23,6	3,98
Rerata												4,01

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dijelaskan bahwa pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,11. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,02. Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 4,04. Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan efektif dengan nilai rata-rata sebanyak 3,93. Pegawai memiliki kemandirian kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,98. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja pegawai adalah 4,01 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai. Berdasarkan nilai rata-rata yang didapatkan untuk variabel kinerja pegawai pada satuan skala likert yaitu 4, artinya hal ini termasuk dalam kategori baik.

4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Mean
----	-----------------	----------------	--------------	---------------	--------	---------------	------

		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada pegawai	4	7,3	0	0	3	5,5	33	60,0	15	27,3	4,00
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada pegawai	3	5,5	1	1,8	1	1,8	31	56,4	19	34,5	4,13
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik	5	9,1	1	1,8	1	1,8	35	63,6	13	23,6	3,91
3	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai	3	5,5	1	1,8	4	7,3	30	54,5	17	30,9	4,04
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman	3	5,5	0	0	7	12,7	35	63,6	10	18,2	3,89
Rerata												3,99

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinan selalu bersifat adil kepada pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 4,13. Dukungan kerja yang diberikan sudah baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 4,04. Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dengan nilai rata-rata sebanyak 3,89. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel gaya kepemimpinan adalah 3,99 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel gaya kepemimpinan. Berdasarkan nilai rata-rata yang didapatkan untuk variabel gaya kepemimpinan pada satuan skala likert yaitu 4, artinya hal ini termasuk dalam kategori baik.

4.4.3 Variabel Kerjasama Tim

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel kerjasama tim dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Rekan kerja pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap tugas	2	3,6	0	0	6	10,9	35	63,6	12	21,8	4,04
2	Rekan pegawai saling berkontribusi dalam menyelesaikan tugas bersama	0	0	2	3,6	6	10,9	32	58,2	15	27,3	4,09
3	Rekan kerja pegawai saling berbagi kemampuan kerja	0	0	2	3,6	5	9,1	35	63,6	13	23,6	4,07
Rerata												4,07

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dapat dijelaskan bahwa rekan kerja pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,04. Rekan pegawai saling berkontribusi dalam menyelesaikan tugas bersama dengan nilai rata-rata sebanyak 4,09. Rekan kerja pegawai saling berbagi kemampuan kerja dengan nilai rata-rata sebanyak 4,07. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kerjasama tim adalah 4,07 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kerjasama tim. Berdasarkan nilai rata-rata yang didapatkan untuk variabel kerjasama tim pada satuan skala likert yaitu 3, artinya hal ini termasuk dalam kategori kurang baik.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) dan kerjasama tim (X_2). terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja pegawai

No	Nama variabel	B	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
1	Konstanta	2,202	4,705	2,007	0,000
2	Gaya kepemimpinan	0,199	3,105	2,007	0,003
3	Kerjasama tim	0,642	7,553	2,007	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,202 + 0,199X_1 + 0,642X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,202 artinya bila mana Gaya kepemimpinan (X_1) dan kerjasama tim (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues, adalah sebesar 2,202 pada satuan skala likert bermakna pegawai mengatakan kurang setuju karena skala likert berada pada satuan kurang baik.

- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,199. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues sebesar 19,9% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi variabel kerjasama tim (X_2) sebesar 0,642. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kerjasama tim secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues sebesar 64,2% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel kerjasama tim mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues karena diperoleh koefisien regresi sebesar 64,2%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,912 ^a	0,831	0,825	0,31361

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,912 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 91,2%. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kerjasama tim (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,825 artinya bahwa sebesar 82,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor gaya kepemimpinan (X_1) dan kerjasama tim (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 17,5% (100%-82,5%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti kompetensi, pengalaman kerja, loyalitas kerja dan lainnya.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

(BAPPEDA) Kab. Gayo Lues, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

H_1 : Pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,105 > 2,007$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dari hasil uji secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Saputra (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian dari Zulkifli (2020) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_2 : Pengaruh kerjasama tim terhadap variabel kinerja pegawai (Y) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,553 > 2,007$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dari hasil uji secara parsial bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues. Hasil

penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nurwita (2018) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kerjasama tim secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.10
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	25,194	2	12,597	128,078	3,179	,000 ^b
Residual	5,114	52	0,098			
Total	30,308	54				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 128,078 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan *confidence interval* 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,179. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (128,078) lebih besar dari F_{tabel} (3,179) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian

sebelumnya yaitu penelitian dari Nurwita (2018) menyatakan gaya kepemimpinan dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Nurwita (2018) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan yang didapatkan oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian kerjasama tim saat ini mampu berdampak baik pada kinerja pegawai. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan kerjasama tim maka semakin meningkat kinerja pegawai. Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efiseinsi kerja baik itu di dalam instansi swasta maupun pemerintahan. Jika instansi tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Tim adalah sebuah kelompok kerja lengkap atau satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.
3. Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues sebagai berikut:

1. Pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) meningkatkan kinerja pegawai supaya pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan efektif misalnya mengadakan pelatihan kerja kepada pegawai.
2. Pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Gayo Lues dapat meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik misalnya menciptakan kondisi kerja yang lebih aman

3. Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) mampu meningkatkan kerjasama tim dengan baik misalnya saling berbagi pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaonim. (2018). *Penilaian Kerja*. Bandung: Bina Karya
- Ariani, R. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nindya Karya Persero. *Artikel Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Gunadarma*
- Arikunto, Suharsimi. (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arisita, M. I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Gibson, M (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ginting, L. D. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Indah Traso Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1.
- Harianti. (2018). *Faktor Kerjasama Meningkatkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, M.S (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksar.
- Imron, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64-83.
- Kaswan (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Kreitner & Kinicki. (2019). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.

- Lizawati, Ita. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya*.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Nurdiansyah, Reza. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai AJB Bumiputera. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 3*,
- Nurwita. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polsek Medan Sunggal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, No. 1, 1-11*.
- Peraturan Pemerintah 30/2019 *tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Rismawati, & Mattalata (2018) *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Robbins SP, dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P (2016) *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Roby, S. (2018). Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya Universitas Palangka Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 3, Nomor 1, Hal 1-17*.
- Rosanti, D. I (2018) Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*
- Sapran, Renaldi. (2018). Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang/Manajcmcn Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Sapurta, W. H. (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Team Work Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Komerling Jaya Perdana Tulang Bawang Barat). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, No. 1, 1-14*.

- Saputra, Y., dan Rudiyanto. (2017). *Pembelajaran Kooperatif Meningkatkan Keterampilan*. Jakarta: Depdiknas.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2019). *Metodologi Penelitian*. Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2017). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyanti, S. W. (2018). Membangun kerja sama tim (kelompok). *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 4(3), 59-65.
- Slamet, Achmad. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS.
- Steers, Richard M. (2018). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2018). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wardani & Suseno, Y.D. (2018). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), Hal139–149.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wiguna, D. G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-13.
- Winardi. J. (2018). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal DIMENSI*, Vol. 9, No. 3 : 461-479.

Lampiran 1 Kuisisioner

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi UNMUHA. Anda sangat menghargai bantuan saudara-saudari yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada saudara-saudari sendiri. Berilah tanda () pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/saudari.

A. Indentitas

1. Usia

- () < 25 Tahun
- () 26-31 Tahun
- () 32-37 Tahun
- () 38-43 Tahun
- () 44-50 Tahun
- () > 51 Tahun

2. Jenis Kelamin

- () Laki-Laki
- () Perempuan

3. Status Perkawinan Anda

- () Belum Menikah
- () Menikah

4. Tingkat Pendidikan

- () SMA/Sederajat
- () Diploma
- () Sarjana S-1
- () Pasca Sarjana S-2
- () Doktor S-3

5. Penghasilan Perbulan

- () < Rp. 2.500.000
- () Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000
- () Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000
- () >Rp. 5.500.000

B. Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim

Ket : 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (ST)

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat meningkatkan kualitas kerja saya					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan efektif					
5	Saya memiliki kemandirian kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada saya					
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada saya					
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik					
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja saya					
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman					

3. Variabel Kerjasama tim (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Rekan kerja saya mempunyai tanggung jawab terhadap tugas					
2	Rekan saya saling berkontribusi dalam menyelesaikan tugas bersama					
3	Rekan kerja saya saling berbagi kemampuan kerja					

Lampiran 2 Data Kuisisioner

NO	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator			X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	
1	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2,8	4	4	4	4	3	3,8	4	3	2	3
2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3,2	4	4	4	4	3	3,8	4	4	3	3,67
5	2	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,4	4	4	4	4
6	5	1	2	1	3	5	5	5	4	4	4,6	4	4	5	5	5	4,6	4	4	5	4,33
7	4	1	2	2	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,67
8	1	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,6	4	4	4	4
9	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3,6	3	2	4	2	3	2,8	3	3	4	3,33
10	5	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
11	6	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	3,6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	6	1	2	1	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4,4	4	4	4	4
16	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	2,8	4	4	4	4
17	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	5	4	3,6	4	4	4	4
19	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	3	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3,4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3,33
24	4	1	2	3	4	4	4	4	2	2	3,2	4	4	4	5	4	4,2	4	4	4	4
25	3	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4,6	5	5	5	5
26	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,4	4	4	4	4
27	2	1	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4,6	5	5	5	5
28	3	2	2	3	3	4	3	3	4	5	3,8	4	4	1	4	4	3,4	5	5	5	5
29	5	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	4
30	3	1	2	3	2	4	4	4	3	4	3,8	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	4
31	6	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	6	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	6	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	4
34	5	1	2	3	3	4	4	3	4	4	3,8	4	4	5	4	4	4,2	3	3	4	3,33
35	5	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,4	4	4	4	4
36	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,8	4	4	4	4
37	6	1	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2,33
38	6	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3,4	4	4	4	4
39	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4
40	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,33
41	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,67
42	2	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4
43	2	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	1	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
45	5	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	2	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	4
48	3	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5
49	5	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	1	2	3	4	5	5	4	5	4	4,6	4	5	4	4	5	4,4	4	5	4	4,33
51	4	2	2	2	3	5	4	5	4	5	4,6	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4,33
52	4	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3,8	4	4	4	4	3	3,8	3	3	3	3
53	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3,2	5	5	5	5	3	4,6	3	3	3	3
54	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3 Persentase Identitas Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	1	1,8	1,8	1,8
26-31 tahun	9	16,4	16,4	18,2
32-37 tahun	14	25,5	25,5	43,6
38-43 tahun	12	21,8	21,8	65,5
44-50 tahun	12	21,8	21,8	87,3
> 51 tahun	7	12,7	12,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	37	67,3	67,3	67,3
Wanita	18	32,7	32,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	4	7,3	7,3	7,3
Menikah	51	92,7	92,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	7	12,7	12,7	12,7
Diploma	11	20,0	20,0	32,7
Sarjana	32	58,2	58,2	90,9
Pasca Sarjana	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	9	16,4	16,4	16,4
Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	33	60,0	60,0	76,4
>Rp. 5.500.000	13	23,6	23,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Lampiran 4 Persentase Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,8	1,8	1,8
	TS	2	3,6	3,6	5,5
	KS	2	3,6	3,6	9,1
	S	35	63,6	63,6	72,7
	SS	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,8	1,8	1,8
	TS	1	1,8	1,8	3,6
	KS	7	12,7	12,7	16,4
	S	33	60,0	60,0	76,4
	SS	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,8	1,8	1,8
	TS	1	1,8	1,8	3,6
	KS	7	12,7	12,7	16,4
	S	32	58,2	58,2	74,5
	SS	14	25,5	25,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,8	1,8	1,8
	TS	2	3,6	3,6	5,5
	KS	9	16,4	16,4	21,8
	S	31	56,4	56,4	78,2
	SS	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,8	1,8	1,8
	TS	2	3,6	3,6	5,5
	KS	7	12,7	12,7	18,2
	S	32	58,2	58,2	76,4
	SS	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Lampiran 5 Persentase Gaya Kepemimpinan (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7,3	7,3	7,3
	KS	3	5,5	5,5	12,7
	S	33	60,0	60,0	72,7
	SS	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,5	5,5	5,5
	TS	1	1,8	1,8	7,3
	KS	1	1,8	1,8	9,1
	S	31	56,4	56,4	65,5
	SS	19	34,5	34,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9,1	9,1	9,1
	TS	1	1,8	1,8	10,9
	KS	1	1,8	1,8	12,7
	S	35	63,6	63,6	76,4
	SS	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,5	5,5	5,5
	TS	1	1,8	1,8	7,3
	KS	4	7,3	7,3	14,5
	S	30	54,5	54,5	69,1
	SS	17	30,9	30,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5,5	5,5	5,5
	KS	7	12,7	12,7	18,2
	S	35	63,6	63,6	81,8
	SS	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Lampiran 6 Persentase Kerjasama Tim (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,6	3,6	3,6
	KS	6	10,9	10,9	14,5
	S	35	63,6	63,6	78,2
	SS	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,6	3,6	3,6
	KS	6	10,9	10,9	14,5
	S	32	58,2	58,2	72,7
	SS	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,6	3,6	3,6
	KS	5	9,1	9,1	12,7
	S	35	63,6	63,6	76,4
	SS	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,11	,786	55
A2	4,02	,782	55
A3	4,04	,793	55
A4	3,93	,836	55
A5	3,98	,828	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,96	9,110	,907	,950
A2	16,05	9,053	,929	,946
A3	16,04	9,147	,888	,953
A4	16,15	8,904	,888	,953
A5	16,09	9,121	,845	,960

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,07	14,032	3,746	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	151,542	54	2,806	2,299	,060
Within People	,996	4	,249		
Between Items	23,404	216	,108		
Residual	24,400	220	,111		
Total	175,942	274	,642		

Grand Mean = 4,01

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,00	1,000	55
B2	4,13	,963	55
B3	3,91	1,076	55
B4	4,04	,981	55
B5	3,89	,896	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15,96	12,406	,820	,920
B2	15,84	12,362	,870	,910
B3	16,05	12,238	,769	,931
B4	15,93	12,365	,849	,914
B5	16,07	13,032	,827	,919

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,96	19,184	4,380	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	207,185	54	3,837		
Within People					
Between Items	2,058	4	,515	2,030	,091
Residual	54,742	216	,253		
Total	56,800	220	,258		
Total	263,985	274	,963		

Grand Mean = 3,99

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Kerjasama Tim (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,04	,693	55
C2	4,09	,727	55
C3	4,07	,690	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	8,16	1,806	,888	,887
C2	8,11	1,729	,881	,894
C3	8,13	1,891	,829	,933

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,20	3,941	1,985	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	70,933	54	1,314		
Within People					
Between Items	,085	2	,042	,495	,611
Residual	9,248	108	,086		
Total	9,333	110	,085		
Total	80,267	164	,489		

Grand Mean = 4,07

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kerjasama Tim (X2), Gaya Kepemimpinan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,831	,825	,31361

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,194	2	12,597	128,078	,000 ^b
	Residual	5,114	52	,098		
	Total	30,308	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,202	,468		4,705	,000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,199	,064	,232	3,105	,003
	Kerjasama Tim (X2)	,642	,085	,644	7,553	,000

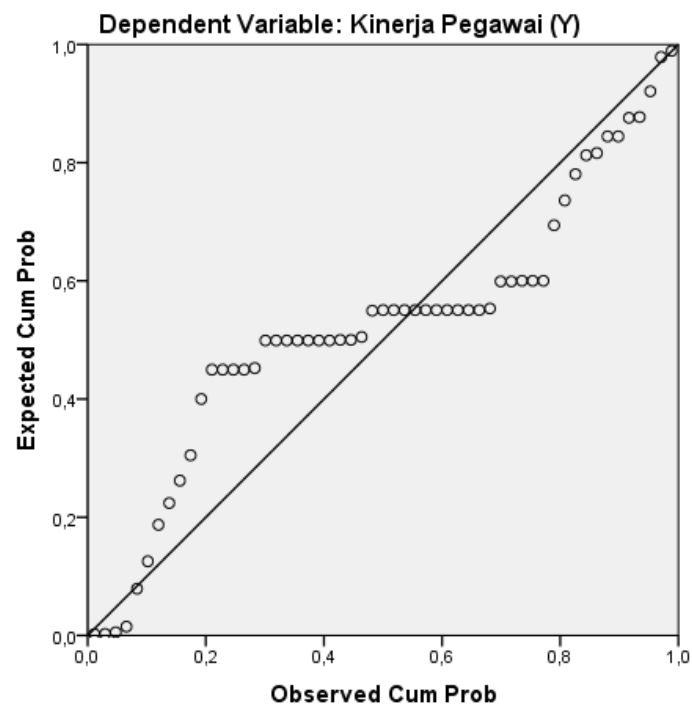
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

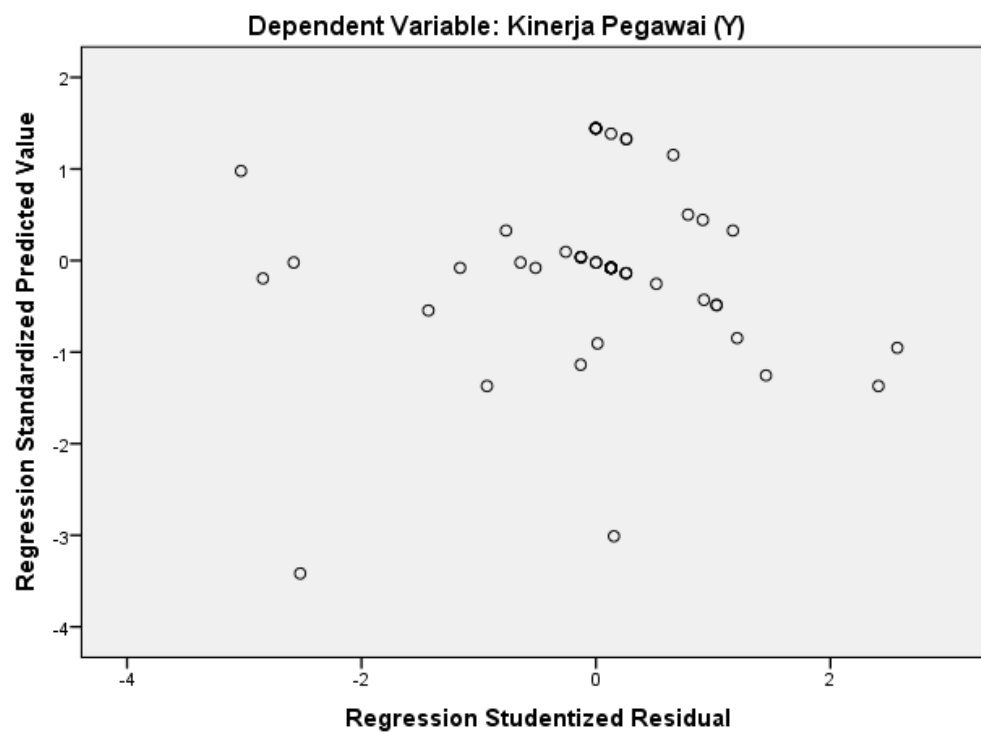
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	,579	1,726
	Kerjasama Tim (X2)	,579	1,726

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



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
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

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
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
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

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
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
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	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
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	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel