

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA
TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**OLEH:
RIKA HANDAYANI
168320144**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA
TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2020

LEMBARAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Nama : RIKA HANDAYANI

NPM : 16.832.0144

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


(H. Amrin Mulia U. Nst SE, M.M.)
Pembimbing I


(Dra. Isnaniah LKS, MMA)
Pembimbing II


Effendi, M.Si
Mengetahui


(Wan Rizca Amelia, SE, M.Si)
Ka Prodi Manajemen

Tanggal lulus : 11 Mei 2020

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RIKA HANDAYANI

NPM : 16.832.0144

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (***Non-Exclusive Royalty-Free Right***) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 11 Mei 2020 ,

Yang menyatakan



RIKA HANDAYANI
16.832.0144

Halaman Pernyataan

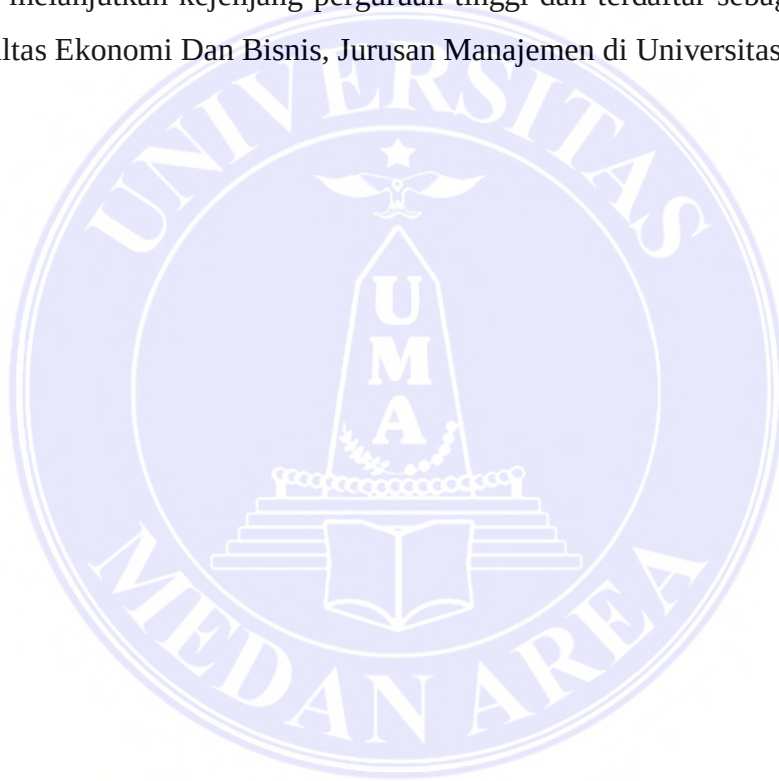
Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kali Bening, tepat pada tanggal 08 September 1998 dari ayah yang bernama Sugeng dan ibu yang bernama Sujarni. Penulis merupakan putri keempat dari empat bersaudara.

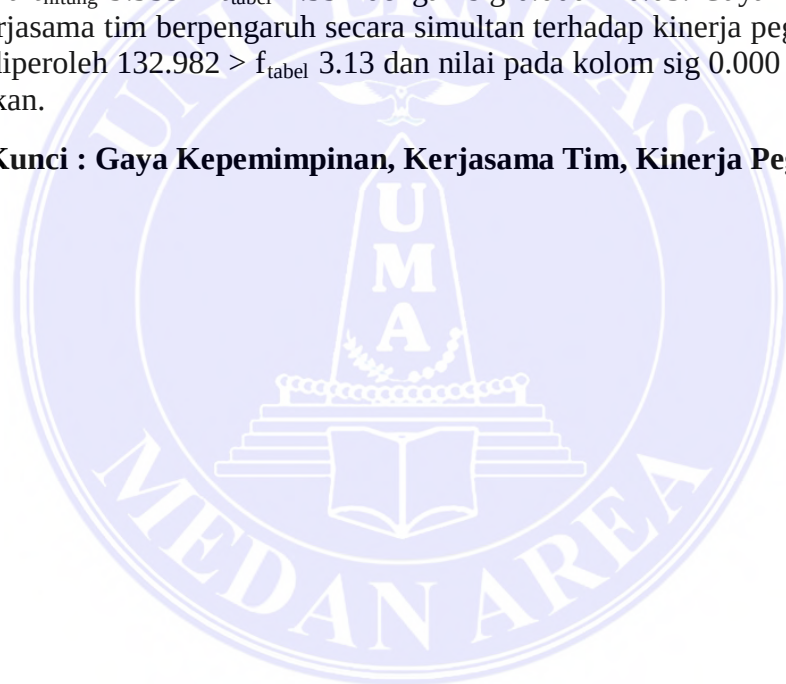
Penulis menyelesaikan sekolah dasar di SDN 116878 Kali Bening pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 2 Rantau Selatan tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 2 Rantau Selatan pada tahun 2016, kemudian penulis melanjutkan kejenjang perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen di Universitas Medan Area.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. (2) pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian asosiatif. Populasi adalah pegawai berjumlah 258 orang pegawai, teknik sampling yang digunakan memakai probability sampling. Sampel yang diambil sebanyak 72 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai $t_{hitung} 2.310 > t_{tabel} 1.994$ dengan $sig\ 0.024 < 0.05$. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana $t_{hitung} 9.959 > t_{tabel} 1.994$ dengan $sig\ 0.000 < 0.05$. Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, dimana f_{hitung} diperoleh $132.982 > f_{tabel} 3.13$ dan nilai pada kolom $sig\ 0.000 < 0.05$ artinya signifikan.

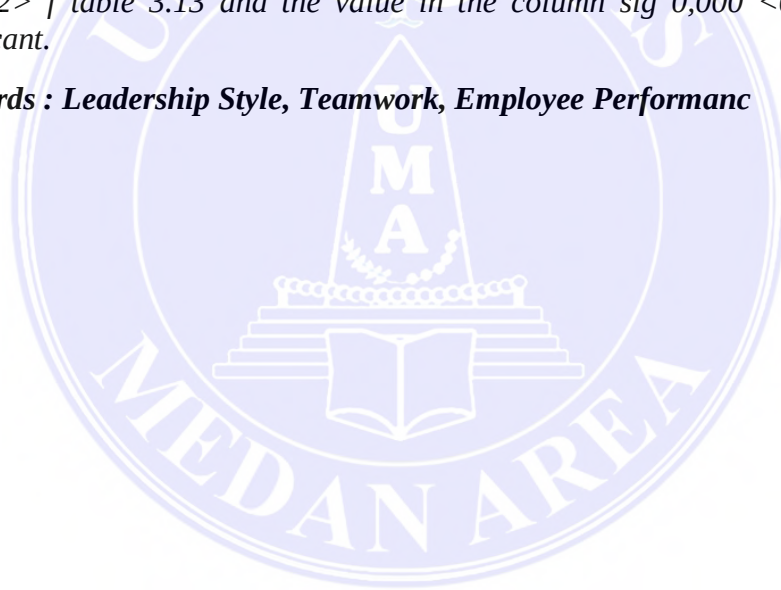
Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of leadership style variables on the performance of the employees on Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. (2) the effect of teamwork on the performance of the employees on Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. (3) the influence of leadership style and teamwork on the performance of employees on Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. This research is categorized as associative research. The population is 258 employees, the sampling technique used is using probability sampling. The sample taken was 72 employees of the Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis technique. Research data sourced from questionnaires. From the research results obtained leadership style has a positive and significant effect on employee performance, where the value of $t_{count} 2.310 > t_{table} 1.994$ with a of sig $0.024 < 0.05$. teamwork has a positive and significant effect on employee performance, where $t_{count} 9.959 > t_{table} 1.994$ with a of sig $0.000 < 0.05$. Leadership style and teamwork simultaneously influence employee performance, where F_{count} is obtained $132.982 > f_{table} 3.13$ and the value in the column sig $0.000 < 0.05$ means significant.

Keywords : Leadership Style, Teamwork, Employee Performanc



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”**. Selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalanya kepada umat manusia. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta (Bapak Sugeng dan Ibu Sujarni) serta keluarga besar yang telah memberikan nasihat serta do'a yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area., sekaligus selaku ketua sidang saya.

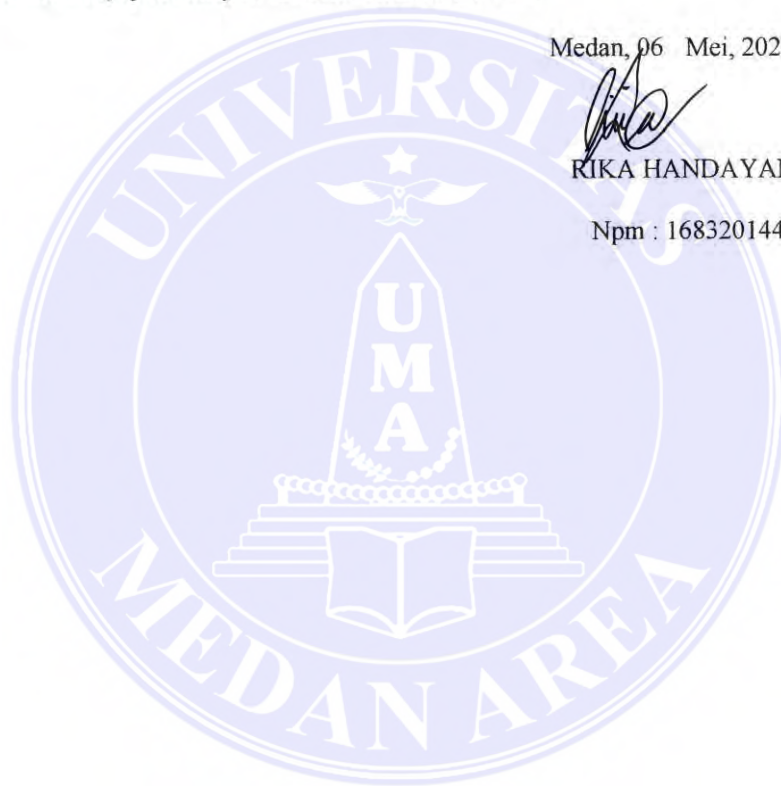
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area..
5. Bapak H. Amrin Mulia U, Nst, SE. MM, selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan membantu menyempurnakan skripsi ini.
7. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE. M.Si selaku sekretaris yang bersedia memberikan masukan dan saran kepada penulis.
8. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D,CIMA selaku Dosen Pembimbing II dalam penyusunan Proposal
9. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Untuk *My Best Friend* M. Ryan Fauzi Rangkuti yang selalu menjadi teman sekaligus penyemangat dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Teman-teman yang selalu memberikan semangat khususnya “ Eva Ramayani, Jelita Arwida Siegar, Nuriyah, Fitri Rahmayani, Bungaran Siallagan, Dimas Anggara, Teguh Arfandi Arief dan Tartila Deandra” serta teman seperjuangan Manajemen B 2016 yang tidak bisa diucapkan satu persatu.
12. Bapak pimpinan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan untuk riset kepada penulis, dan juga banyak membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis bersedia diberikan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi peneliti selanjutnya. Akhir kata penulis harapan semoga segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan berlipat ganda dari Allah SWT.

Wabilahitaufiqwalhidayah Assalamualaikum wr. wb

Medan, 06 Mei, 2020


RIKA HANDAYANI
Npm : 168320144



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Pegawai	5
2.1.1 Pengertian Kinerja	5
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	6
2.1.3 Indikator Kinerja	7
2.2 Gaya Kepemimpinan	7
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	7
2.2.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan	9
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	10
2.3 Kerjasama Tim	11
2.3.1 Pengertian Kerjasama Tim	11
2.3.2 Jenis-jenis Tim Kerja	12
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim	13
2.3.4 Indikator Kerjasama Tim	14
2.4 Penelitian Terdahulu	14
2.5 Kerangka Konseptual	16
2.6 Hipotesis	17
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	18
3.2 Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian	18

3.3 Populasi Dan Sampel	19
3.3.1 Populasi	19
3.3.2 sampel	19
3.4 Definisi Oprasional Variabel Penelitian	20
3.5 Sumber Data	21
3.6 Teknik Pengumpulan Data	22
3.7 Teknik Analisis Data	23
3.7.1 Validitas Dan Reliabilitas	23
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	24
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	25
3.7.4 Uji Hipotesis	27
3.7.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	27
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	29
4.2 Deskripsi Responden	34
4.3 Penyajian Data Angket Responden	35
4.4 Teknik Analisis Data	49
4.5 Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

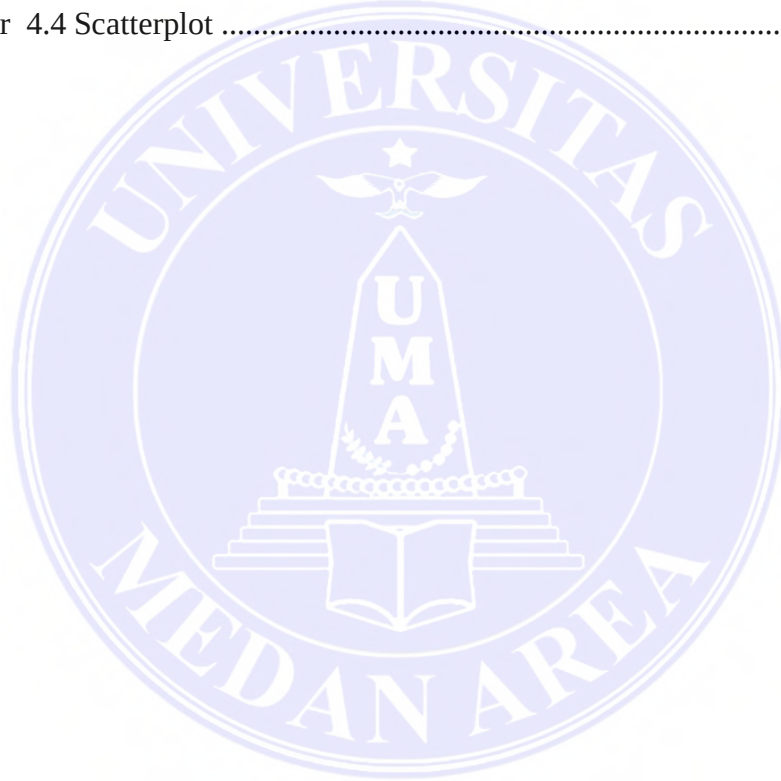
No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	18
Tabel 3.3	Definisi Operasional	20
Tabel 3.4	Skala Pengukuran Likert	23
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	35
Distribusi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X1)		
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden (P1)	36
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden (P2)	36
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden (P3)	37
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden (P4)	37
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden (P5)	38
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden (P6)	38
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden (P7)	39
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden (P8)	39
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban Responden (P9)	40
Tabel 4.13	Distribusi Jawaban Responden (P10)	40
Distribusi Jawaban Responden Kerjasama Tim (X2)		
Tabel 4.14	Distribusi Jawaban Responden (P1)	41
Tabel 4.15	Distribusi Jawaban Responden (P2)	41
Tabel 4.16	Distribusi Jawaban Responden (P3)	42
Tabel 4.17	Distribusi Jawaban Responden (P4)	42
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban Responden (P5)	43
Tabel 4.19	Distribusi Jawaban Responden (P6)	43

Distribusi Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Responden (P1)	44
Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Responden (P2)	44
Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Responden (P3)	45
Tabel 4.23 Distribusi Jawaban Responden (P4)	45
Tabel 4.24 Distribusi Jawaban Responden (P5)	46
Tabel 4.25 Distribusi Jawaban Responden (P6)	46
Tabel 4.26 Distribusi Jawaban Responden (P7)	47
Tabel 4.27 Distribusi Jawaban Responden (P8)	47
Tabel 4.28 Distribusi Jawaban Responden (P9)	48
Tabel 4.29 Distribusi Jawaban Responden (P10)	48
Tabel 4.30 Uji Validitas	50
Tabel 4.31 Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.32 Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4.33 Kolmogorov Smirnov	56
Tabel 4.34 Multikolinearitas	57
Tabel 4.35 Uji Glejser	59
Tabel 4.36 Uji Parsial	60
Tabel 4.37 Uji Simultan	61
Tabel 4.38 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	16
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	33
Gambar 4.2	Grafik Histogram	54
Gambar 4.3	<i>Normality Probability Plot</i>	55
Gambar 4.4	Scatterplot	58



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi manusia selalu berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini pun tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai walaupun organisasi tersebut mempunyai alat yang canggih sekalipun. Dalam dunia organisasi, memperhatikan kinerja pegawai merupakan suatu yang amat penting dilakukan untuk mencapai suatu tujuan instansi. Oleh karena itu, dalam organisasi kinerja pegawai sangat berperan pada seorang pemimpin organisasi yaitu mengembangkan motivasi para bawahan kearah tercapainya tujuan instansi.

Pada era globalisasi zaman sekarang persaingan bisnis harus bergerak fokus pada bisnis yang dijalaninya, begitu pula pemimpin yang terlibat dalam persaingan bisnis tersebut dan hampir setiap aspek kerja mempengaruhi dan tergantung kepada kepemimpinannya. Para pemimpin berusaha keras menemukan dan menerapkan berbagai gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin para pegawainya untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi. Dalam mencapai keberhasilan tujuan dan menanggapi era globalisasi serta kemajuan dalam persaingan bisnis saat ini semakin ketat, setiap perusahaan harus meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif. Pemimpin yang baik akan mempengaruhi hasil

dari kinerja dan kerjasama suatu hubungan baik antara pemimpin dengan bawahannya.

Selain itu, kerjasama tim sangat dominan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian pegawai akan lebih memiliki peranan penting dalam pelaksanaan tanggung jawab dari perusahaan. Sesuai dengan bidang masing-masing yang dipercayakan perusahaan dan juga dapat mempermudah mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kerjasama tim yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kinerja pegawai.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur penunjang Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah untuk menangani urusan tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan provinsi dan tugas pembantuan kepada daerah provinsi. Selama penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan adalah kurang adanya motivasi ataupun dukungan dalam bekerja dari atasan kepada pegawainya. Masalah lain yang berkaitan dengan kerjasama tim pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang terlihat bahwa masih banyak para pegawai yang belum saling memberikan kontribusi baik itu tenaga maupun pikiran dalam bekerja. Sehingga masih banyak pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan dengan tepat waktu. Adanya masalah tersebut yang akan berakibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kinerja pegawai. Judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Perusahaan, untuk memberikan informasi dan saran khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Bagi Peneliti, sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang.
3. Bagi Akademisi, dapat melengkapi referensi dan literatur bagi mahasiswa lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area serta penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

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

Menurut Hasibuan (2012 :94), 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 Mangkunegara (2007: 67), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Begitu pun, menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pelaksanaan suatu

pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam organisasi tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011:121), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Masing-masing pegawai mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dalam bekerja.

3. Semangat Kerja

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawainya.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuai yang berkaitan dengan organisasi.

213 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2010:378), indikator kinerja diantaranya:

1. Kuantitas dari Hasil

Yaitu jumlah yang harus di selesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas dari Hasil

Yaitu mutu yang harus dihasilkan baik atau tidaknya, pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketetapan Waktu dari Hasil

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketetapan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

4. Kehadiran

Yaitu ada tidaknya pegawai di dalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.

5. Kemampuan Bekerjasama

Yaitu kemampuan pegawai melakukan kegiatan bersama-sama dengan pegawai lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

221 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada

para manajernya (pemimpinnya). Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Sebab itu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, serta mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya.

Menurut Kartono (2008:5), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Rivai (2004: 64), gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Selain itu, Thoha (2007: 49) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan seorang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.

222 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2007: 42), teori Path Goal membagi empat gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.

2. Kepemimpinan Suportif

Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berda padanya.

4. Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

223 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:34), indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat prang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi

atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.3 Kerjasama Tim

231 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif dari pada kerja secara individual. Menurut West (2002), telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan.

Definisi lain menurut Suhendi dan Anggara (2010:109), mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi. Sedangkan menurut Amirullah

(2015), kerja sama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat *teamwork* lebih menguntungkan dari pada individu.

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

232 Jenis – Jenis Tim Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:407), membagi 4 jenis tim kerja yang paling umum yang ditemui dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu:

1. Tim kerja penyelesai masalah merupakan kelompok-kelompok yang terdiri atas 5 sampai 12 pegawai dari departemen yang sama yang bertemu selama beberapa jam setiap minggu untuk mendiskusikan berbagai cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.
2. Tim kerja yang mengelola diri sendiri merupakan kelompok-kelompok yang terdiri dari atas 10-15 orang yang memikul tanggung jawab dari para pengawas mereka yang terdahulu.
3. Tim kerja lintas fungsional merupakan para pegawai yang berasal dari tingkat hierarki yang kurang lebih sama, tetapi dari berbagai bidang pekerjaan yang berbeda, yang berkumpul untuk menyelesaikan sebuah tugas.

4. Tim virtual merupakan tim yang mengatur teknologi komputer untuk menyatukan anggota-anggota yang terpisah secara fisik guna mencapai tujuan bersama.

233 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Robbins (2007:114-119), sebagai berikut :

1. Sasaran yang Jelas
pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.
2. Keterampilan Relevan
Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi.
3. Saling Percaya
Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.
4. Komitmen Bersama
Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.
5. Komunikasi

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik.

234 Indikator Kerjasama Tim

Indikator kerjasama tim menurut West (2008:95), antara lain sebagai berikut :

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

2.4 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu telah diuraikan mengenai hasil-hasil dari penelitian yang didapat oleh penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu tersebut adalah :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil
Damanik (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor	X1: Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

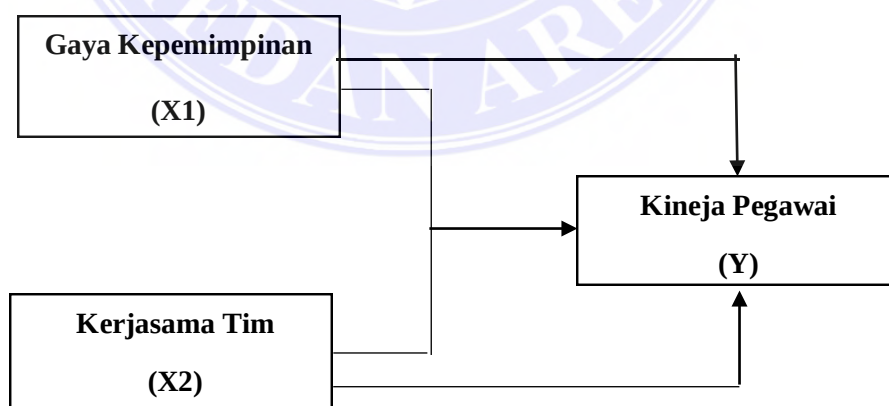
	Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun		terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Poiyo, Mandey dan Maramis (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado	X1 : Gaya kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja pegawai	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Putri dan Sariyathi (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon	X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional X2 : Komunikasi X3 : Kerjasama Tim Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Simanjuntak, Lie, Efendi dan Inrawan (2018)	Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar	X1: peran kepemimpinan X2: Kerjasama Tim Y:Kinerja pegawai	Peran kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kota Pematangsiantar.
Panggiki, Lumanauw dan Lumintang (2017)	Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB	X1: Kompensasi X2: Kerjasama Tim X3: Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pengujian hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan AJB

	Bumiputera 1912 Cabang Samratulangi		Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.
--	---	--	--

2.5 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap adanya gaya kepemimpinan dan kerjasama tim yang dilakukan pegawai. Penelitian ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen sedangkan gaya kepemimpinan dan kerjasama tim sebagai variabel independen. Peneliti ingin menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1 Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- 2 Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara..
- 3 Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara..

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono (2015), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu. Dalam penelitian ini akan dilihat pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3.2 Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian adalah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Jl. Asrama No. 143, Dwi Kora, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2019		2020				
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1.	Penyusunan Proposal							
2.	Seminar Proposal							
3.	Pengumpulan Data							
4.	Pembagian Kuesioner							
5.	Seminar Hasil							
6.	Pengajuan Meja Hijau							
7.	Meja Hijau							

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2015:135), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 258 pegawai tetap dan honorer.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:136), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*) yaitu 10%

Berdasarkan hasil penelitian rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 72 Responden. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebanyak 72 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2010:29), menjelaskan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan *probability sampling*, maka pengambilan sampel secara acak atau random dari populasi yang ada.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Kartono (2008)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Kemampuan mengendalikan emosional Kartono (2008)	Likert

Kerjasama Tim (X2)	Kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. West (2002)	1. Tanggung jawab secara bersama sama menyelesaikan pekerjaan 2. Saling berkontribusi 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal West (2008)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2012)	1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketetapan waktu dari hasil 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama Mathis dan jackson (2010)	Likert

3.5 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus diolah oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis dan sumber pustaka perusahaan

seperti sejarah perusahaan, gambaran struktur organisasi, termasuk buku-buku dan media lainnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian kepustakaan, pengumpulan data melalui bahan bacaan meliputi literatur, buku dan berbagai bahan bacaan lainnya yang relevan dan berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.
2. Daftar pertanyaan kuesioner, adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan *skala Likert*.

Skala Likert dalam penelitian dan pengembangan, *skala likert* digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek. Dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor yang tinggi, sedangkan untuk menjawab yang tidak atau kurang mendukung diberi skor rendah (Sugiyono, 2015). Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel:

Tabel 3.4

Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Jogiyanto (2015:78) Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

1. Uji Validitas

Sugiyono (2014:35) pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Validitas dilakukan dengan menggunakan program spss versi 20.00, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.

- b. jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40, berarti tidak reliabel
- Nilai *Alpha Cronbach* 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
- Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
- Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

- b_2 : Koefisien regresi Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai
- X_1 : Gaya Kepemimpinan
- X_2 : Kerjasama Tim
- e : Standar Error

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009).

a. Histrogram

Yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell Shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng kekanan atau ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*

Ketentuan yang digunakan adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Kolomogorov Smirnov

Didalam ujian ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai Asymp sig > 0.05 maka data berdistribusi normal
- b. Jika nilai Asymp sig < 0.05 maka data tidak normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser yang mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen secara signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2009:129).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas maka dilakukan

dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance Value* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/Tolerance Value$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance Value* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolineritas antara variabel independennya (Ghozali, 2011: 160).

3.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% (

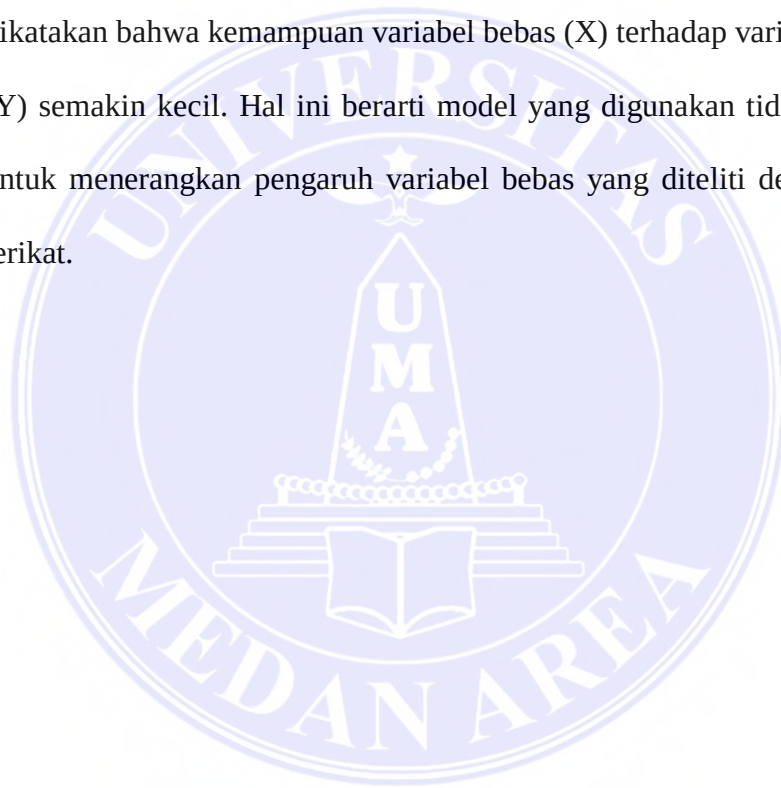
2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% (

3.7.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2014:252), menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat.





BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan data penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dengan nilai t_{hitung} diperoleh $2.310 > t_{tabel} 1.994$ dan nilai pada kolom sig $0.024 < 0.05$ artinya signifikan.
2. Variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dengan nilai t_{hitung} diperoleh $9.959 > t_{tabel} 1.994$ dan nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.
3. Variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dengan nilai f_{hitung} diperoleh $132.982 > f_{tabel} 3.13$ dan nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat nilai pada tabel adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0.788. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 78.8% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh

variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim, sisanya 21.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Pada variabel gaya kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, sebaiknya pemimpin lebih mendukung dan memotivasi para pegawai dalam bekerja seperti memberikan semangat dan masukan agar pegawai dapat bekerja lebih baik lagi, karena motivasi yang tinggi membuat pegawai dapat memperbaiki diri menjadi seorang pegawai yang berprestasi dan memiliki kinerja yang tinggi.
2. Pada variabel kerjasama tim pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, sebaiknya setiap pegawai harus bisa saling berkontribusi dalam setiap pekerjaan yang telah diberikan oleh instansi, baik itu tenaga maupun pikiran. Setiap pegawai harus meningkatkan kerjasama mereka dengan pegawai lain, agar pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pegawai juga harus bisa saling menjaga hubungan dengan pegawai lain, karena dengan menjaga hubungan agar tetap baik tentu rasa kerjasama antar pegawai akan lebih meningkat.
3. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai suatu instansi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7. Alih bahasa: Benyamin Mollan.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Cetakan ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (2014). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Cetakan ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P. (2012). *Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi*, Cetakan keenam belas, PT. *Bumi Aksara, Jakarta*.
- Jogiyanto, H. (2015). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi (Edisi Kesepuluh)*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Judge, T. A. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Manajemen jilid 2*. Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Siregar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Cetaka kedua. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada media Group.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- (2015). *Metode Penelitian & Pengembangan*. Bandung : Alfabeta.
- Suhendi, H., & Anggara, S. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen* PT Raja Grafindo Persada.

West, M. (2002). Kerja Sama yang Efektif. *Cetakan KeLima. Penerjemah: Srikandi Waluto, Penerbit Kanisius. Yogyakarta.*

Jurnal :

Damanik, B. E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Keluarga Berencana Kabupaten Simalungun. pdf. *Jurnal Politeknik Bisnis Indonesia*, 7(2), 62-72.

Lubis, A., (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 1 (1). 29-36. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v1i1.1398>

Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).

Poiyo, Y., Mandey, S. L., & Maramis, J.B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4)

Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3398-3430.

Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Suntannist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 12-23.



LAMPIRAN



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS TENAGA KERJA

Jln. Asrama No. 143 Telp. 8452551 – 8452261
Medan – 20126

SURAT KETERANGAN

Nomor : 071 / 281 -1/DTK/II/2020

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Nomor : 891/FEB.1/01.10/XII/2019 perihal Surat Permohonan Izin Riset Tugas Akhir, maka dengan ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa/Mahasiswi yang namanya tersebut dibawah ini :

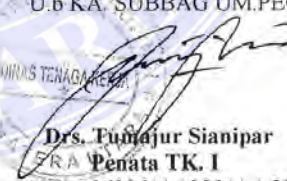
Nama : Rika Handayani
NPM : 168320144
Fakultas/ Prodi : Manajemen

Benar telah melaksanakan riset tanggal 20 Desember 2019 s/d 15 Februari 2020 di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dimaklumi, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Dikeluarkan : MEDAN
Pada Tanggal : 15 Februari 2020

An. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
PROVINSI SUMATERA UTARA
U. B KA. SUBBAG UM.PEG


Drs. Tumaajur Sianipar
PRA Penata TK. I
NIP. 19680611 198811 1 001

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA

Kepada yang terhormat Bapak/Ibu.

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian pembuatan skripsi dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya mengisi dan menjawab beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini. Atas kesediaan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN (No. Responden:)

Nama : _____

Usia saat ini : 20-25Tahun ☐ 26-30Tahun ☐ 31-35Tahun ☐ >36Tahun ☐

Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☐

Pendidikan : SMA/SMK ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3 ☐

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda silang (X) atau *Checklist* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju (nilai 5)

S = Setuju (nilai 4)

KS = Kurang Setuju (nilai 3)

TS = Tidak Setuju (nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (nilai 1)

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. GAYA KEPEMIMPINAN (Variabel X_1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan Mengambil Keputusan						
1.	Pemimpin menerima masukan dari pegawai dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja.					
2.	pemimpin dalam mengatasi masalah melibatkan para pegawai agar kinerja yang dihasilkan lebih berkualitas.					
Kemampuan Memotivasi						
3.	Pemimpin mendukung usaha pegawai dalam menyelesaikan tugas untuk meningkatkan kinerja.					
4.	Pemimpin memberikan motivasi agar pegawai lebih mampu bekerjasama.					
Kemampuan Komunikasi						
5.	Pemimpin selalu memberitahu dengan jelas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai agar kinerja lebih berkualitas.					
6.	Pemimpin melakukan pengarahan secara spesifik kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja.					
Kemampuan Mengendalikan Bawahan						
7.	Pemimpin menekankan hubungan antar pribadi kepada semua pegawai untuk meningkatkan kinerja.					
8.	Pemimpin memberi arahan jika pegawai mengalami kesulitan guna meningkatkan kinerja.					
Kemampuan Mengendalikan Emosional						
9	Pemimpin mampu menenangkan diri sendiri dengan baik guna meningkatkan kinerja.					
10.	Pemimpin mampu mengola emosinya dan mempertanggung jawabkan persoalan yang dihadapi untuk meningkatkan kualitas kinerja.					

2. KERJASAMA TIM (Variabel X₂)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan						
11.	Pekerjaan dikerjakan dengan tanggung jawab untuk mencapai target waktu yang ditentukan.					
12.	Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain agar kinerja yang dihasilkan berkualitas.					
Saling Berkontribusi						
13.	Saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran agar lebih mampu bekerjasama.					
14.	Setiap anggota tim memiliki kontribusi yang tinggi dalam meningkatkan kinerja.					
Pengeralahan Kemampuan Secara Maksimal						
15.	Anggota tim mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal untuk meningkatkan kinerja.					
16.	Setiap anggota tim menyadari akan peranannya masing-masing untuk mencapai target yang diinginkan.					

3. KINERJA PEGAWAI (Variabel Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Kuantitas dari Hasil						
17.	Kinerja pegawai dalam instansi dapat dilihat dari tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan.					
18.	Kinerja pegawai dalam instansi dapat dilihat dari menyelesaikan target unit kerja.					
Kualitas dari Hasil						
19.	Kinerja pegawai memenuhi standar ketentuan yang telah ditetapkan instansi.					
20.	Kinerja pegawai dalam instansi dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai.					
Ketepatan Waktu dari Hasil						
21.	Kinerja pegawai dalam instansi dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.					
22.	Instansi membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan pegawai.					
Kehadiran						
23.	Kinerja pegawai dalam instansi dapat dilihat dari absensi pegawai.					
24.	Pegawai pulang kantor sesuai jadwal yang ditetapkan instansi.					
Kemampuan Bekerjasama						
25.	Kinerja pegawai dalam instansi dapat dilihat dari kemampuan bekerjasama pegawai.					
26.	Kinerja pegawai dalam instansi dapat dilihat dari partisipasi pegawai.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih banyak.

Lampir 2

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

No. Res	Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X1)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	40
3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	3	41
5	5	4	4	4	4	4	2	2	5	4	38
6	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
7	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
9	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
10	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	38
11	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45
12	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
13	4	3	1	4	4	3	4	4	4	3	34
14	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
15	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
16	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
17	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
18	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
19	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	40
20	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	42
21	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
22	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	39
23	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	39
24	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	44
25	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	47
26	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	44
27	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	41
28	4	4	4	1	5	5	5	4	4	4	40
29	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	41
30	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	41
31	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	47
32	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
33	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
34	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	47
35	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
36	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	42
37	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	44
38	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
39	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
40	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	42
41	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	43
42	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	43
43	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48

44	5	3	3	4	5	4	4	5	5	3	41
45	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	40
46	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	43
47	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	40
48	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
49	5	3	3	4	4	4	5	5	5	3	41
50	5	4	4	4	4	4	2	2	5	4	38
51	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
52	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
54	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
55	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	38
56	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45
57	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
58	4	3	1	4	4	3	4	4	4	3	34
59	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
60	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
61	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
62	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
63	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
64	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	40
65	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	42
66	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
67	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	39
68	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	39
69	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	44
70	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	47
71	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	44
72	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	41
Jumlah	313	300	286	297	309	306	309	305	314	300	3039

KERJASAMA TIM (X2)

No. Res	Jawaban Responden Kerjasama Tim (Y)						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	

1	4	5	5	4	5	4	27
2	4	4	3	4	3	4	22
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	3	5	3	25
5	5	4	2	4	2	4	21
6	4	5	5	4	5	4	27
7	5	5	5	4	5	4	28
8	5	4	4	5	4	5	27
9	5	4	4	4	4	4	25
10	5	4	3	5	3	5	25
11	5	4	5	5	5	5	29
12	4	5	4	4	4	4	25
13	3	4	4	3	4	3	21
14	5	5	5	4	5	4	28
15	3	4	3	3	3	3	19
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	5	5	26
18	4	5	4	4	5	5	27
19	4	5	5	4	5	4	27
20	4	5	4	4	3	5	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	5	4	25
23	4	5	4	4	5	3	25
24	4	4	4	5	5	4	26
25	4	4	5	5	3	5	26
26	4	4	4	4	4	5	25
27	5	5	4	4	3	4	25
28	5	5	5	5	4	4	28
29	5	4	4	4	4	4	25
30	4	5	5	4	5	3	26
31	5	4	5	5	5	5	29
32	5	4	4	5	5	4	27
33	4	4	4	5	5	4	26
34	5	4	5	5	3	5	27
35	5	5	5	5	5	4	29
36	5	5	5	4	5	4	28
37	5	5	5	4	4	5	28
38	4	5	5	4	5	5	28
39	5	5	5	5	5	4	29
40	5	5	5	5	5	4	29
41	5	5	5	4	5	4	28
42	5	4	4	5	3	4	25
43	4	4	4	5	5	5	27
44	4	4	4	5	5	3	25
45	5	3	4	4	2	4	22
46	4	5	5	4	5	4	27

47	4	4	3	4	3	4	22
48	5	5	5	5	5	5	30
49	4	5	5	3	5	3	25
50	5	4	2	4	2	4	21
51	5	4	4	5	4	4	26
52	5	4	5	5	5	4	28
53	4	5	4	4	4	4	25
54	5	4	5	4	4	5	27
55	3	5	4	4	4	4	24
56	4	5	4	4	4	5	26
57	5	4	5	4	4	4	26
58	4	3	1	4	4	3	19
59	4	4	5	5	5	4	27
60	3	3	4	4	4	4	22
61	4	4	4	4	4	5	25
62	5	5	4	4	4	4	26
63	5	5	4	4	4	4	26
64	4	4	2	4	4	5	23
65	5	5	3	4	4	4	25
66	5	4	4	4	4	4	25
67	4	4	4	2	4	4	22
68	4	3	4	4	4	4	23
69	5	4	3	4	5	4	25
70	5	5	5	4	5	5	29
71	5	5	3	5	4	4	26
72	4	4	4	4	4	5	25
Jumlah	319	316	300	304	305	301	1845

KINERJA PEGAWAI (Y)

No. Res	Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	

1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	42
5	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	36
6	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
7	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
8	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
9	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
10	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	42
11	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
12	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
13	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	35
14	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
15	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
17	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
18	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
19	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
20	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
23	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	42
24	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
25	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	43
26	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
27	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	41
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	44
31	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
32	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
33	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
34	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	46
35	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
36	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
37	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
38	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
39	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
40	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
41	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
42	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	40
43	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
44	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	42
45	5	3	4	4	2	4	5	4	2	4	37
46	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45

47	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	42
50	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	36
51	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
52	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
53	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
54	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
55	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	42
56	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
57	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
58	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	35
59	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
60	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
61	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
62	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
63	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
64	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
65	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	42
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
68	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	42
69	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
70	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	43
71	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
72	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	41
Jumlah	315	320	307	305	306	301	313	332	308	301	3108

Lampiran 3

UJI VALIDITAS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,244*	-,074	-,064	-,012	-,009	,075	,025	,985**	,244*	,449**
	Sig. (2-tailed)		,039	,537	,592	,917	,940	,534	,837	,000	,039	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P2	Pearson Correlation	,244*	1	,255*	,106	,065	,255*	,124	-,019	,277*	1,000**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,039		,031	,374	,590	,030	,298	,875	,019	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P3	Pearson Correlation	-,074	,255*	1	,246*	,296*	,144	,190	-,009	-,052	,255*	,483**
	Sig. (2-tailed)	,537	,031		,038	,011	,227	,109	,943	,663	,031	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P4	Pearson Correlation	-,064	,106	,246*	1	,350**	-,009	,118	,085	-,039	,106	,372**
	Sig. (2-tailed)	,592	,374	,038		,003	,941	,325	,476	,746	,374	,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P5	Pearson Correlation	-,012	,065	,296*	,350*	1	,188	,338**	,220	,018	,065	,466**
	Sig. (2-tailed)	,917	,590	,011	,003		,113	,004	,064	,879	,590	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P6	Pearson Correlation	-,009	,255*	,144	-,009	,188	1	,411**	,178	,019	,255*	,454**
	Sig. (2-tailed)	,940	,030	,227	,941	,113		,000	,134	,876	,030	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P7	Pearson Correlation	,075	,124	,190	,118	,338**	,411**	1	,582**	,097	,124	,627**
	Sig. (2-tailed)	,534	,298	,109	,325	,004	,000		,000	,420	,298	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

P8	Pearson Correlation	,025	-,019	-,009	,085	,220	,178	,582**	1	,043	-,019	,461**
	Sig. (2-tailed)	,837	,875	,943	,476	,064	,134	,000		,719	,875	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P9	Pearson Correlation	,985*	,277*	-,052	-,039	,018	,019	,097	,043	1	,277*	,490**
	Sig. (2-tailed)	,000	,019	,663	,746	,879	,876	,420	,719		,019	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P10	Pearson Correlation	,244*	1,000**	,255*	,106	,065	,255*	,124	-,019	,277*	1	,631**
	Sig. (2-tailed)	,039	,000	,031	,374	,590	,030	,298	,875	,019		,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	,449*	,631*	,483*	,372*	,466**	,454**	,627**	,461**	,490**	,631**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas Kerjasama Tim (X2)

Correlations

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,155	,157	,427**	-,037	,497	,497
	Sig. (2-tailed)		,192	,189	,000	,756	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
P2	Pearson Correlation	,155	1	,444**	-,047	,382**	,559	,559
	Sig. (2-tailed)	,192		,000	,692	,001	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
P3	Pearson Correlation	,157	,444**	1	,168	,548**	,773	,773
	Sig. (2-tailed)	,189	,000		,159	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
P4	Pearson Correlation	,427**	-,047	,168	1	,145	,540**	,540**
	Sig. (2-tailed)	,000	,692	,159		,224	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
P5	Pearson Correlation	-,037	,382**	,548**	,145	1	,643	,643
	Sig. (2-tailed)	,756	,001	,000	,224		,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
P6	Pearson Correlation	,245*	-,002	,154	,343**	-,057	,433*	,433*
	Sig. (2-tailed)	,038	,986	,197	,003	,633	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	,497**	,559**	,773**	,540**	,643**	1**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	72	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,090	,191	,547**	-,045	,554	-,073	-,013	,367**	,472	,472
	Sig. (2-tailed)		,451	,108	,000	,704	,000	,544	,913	,002	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P2	Pearson Correlation	,090	1	,531**	-,160	,437**	-,051	,459	,415**	-,113	,441*	,441**
	Sig. (2-tailed)	,451		,000	,180	,000	,673	,000	,000	,345	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P3	Pearson Correlation	,191	,531**	1	,179	,636**	,013	,486**	,673	,105	,729*	,729**
	Sig. (2-tailed)	,108	,000		,133	,000	,912	,000	,000	,382	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P4	Pearson Correlation	,547*	-,160	,179	1	,097	,450*	,030	,138	,540	,562	,562
	Sig. (2-tailed)	,000	,180	,133		,416	,000	,805	,247	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P5	Pearson Correlation	-,045	,437**	,636**	,097	1	-,164	,752**	,967**	-,076	,699	,699
	Sig. (2-tailed)	,704	,000	,000	,416		,168	,000	,000	,525	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P6	Pearson Correlation	,367*	-,113	,105	,540**	-,076	,421*	-,041	-,038	1,000**	,516	,516
	Sig. (2-tailed)	,002	,345	,382	,000	,525	,000	,731	,751	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

P7	Pearson Correlation	,554 [*]	-,051	,013	,450 ^{**}	-,164	1 ^{**}	-,161	-,184	,421 ^{**}	,342	,342
	Sig. (2-tailed)	,000	,673	,912	,000	,168		,178	,121	,000	,003	,003
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P8	Pearson Correlation	-,073	,459 ^{**}	,486 ^{**}	,030	,752 ^{**}	-,161	1 ^{**}	,784 ^{**}	-,041	,601 [*]	,601 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,544	,000	,000	,805	,000	,178		,000	,731	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P9	Pearson Correlation	-,013	,415 ^{**}	,673 ^{**}	,138	,967 ^{**}	-,184	,784 ^{**}	1 ^{**}	-,038	,728 [*]	,728 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,913	,000	,000	,247	,000	,121	,000		,751	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
P10	Pearson Correlation	,367 [*]	-,113	,105	,540 ^{**}	-,076	,421 [*]	-,041	-,038	1 ^{**}	,516	,516
	Sig. (2-tailed)	,002	,345	,382	,000	,525	,000	,731	,751		,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	,472 [*]	,441 ^{**}	,729 ^{**}	,562 ^{**}	,699 ^{**}	,342 [*]	,601 ^{**}	,728 ^{**}	,516 ^{**}	1 ^{**}	1 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000		
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4

HASIL UJI RELIABILITAS DATA

Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	
,610	6

Kerjasama Tim

Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	,794	,788	1,77387

a. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836,884	2	418,442	132,982	,000 ^b
	Residual	217,116	69	3,147		
	Total	1054,000	71			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kerjasama_Tim, Gaya_Kepemimpinan

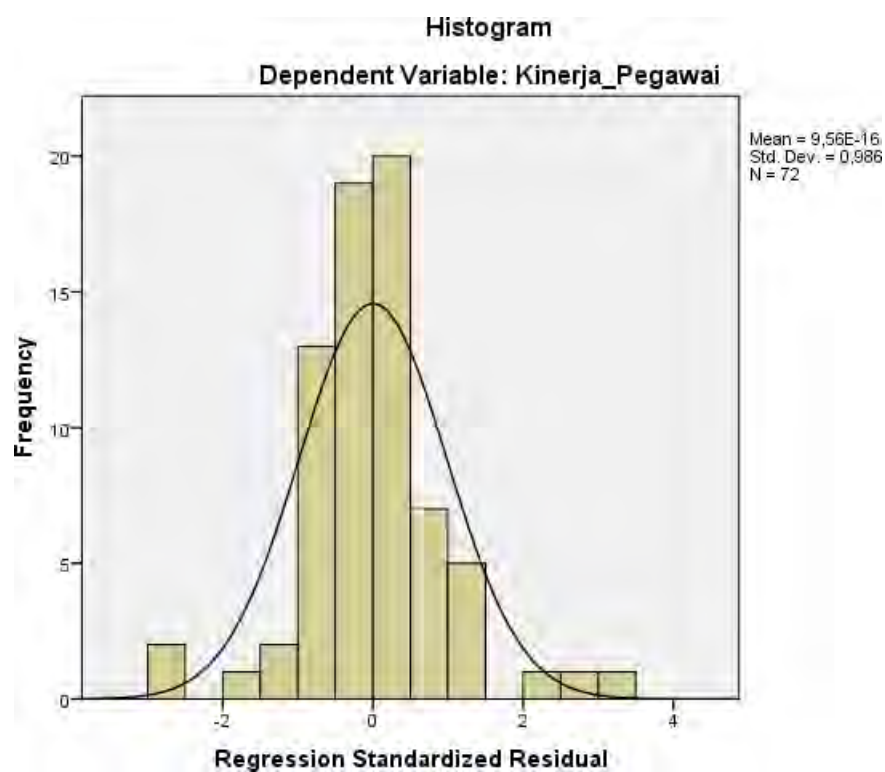
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,359	2,585		1,686	,096		
1 Gaya_Kepemimpinan	,190	,082	,176	2,310	,024	,514	1,947
Kerjasama_Tim	1,202	,121	,759	9,959	,000	,514	1,947

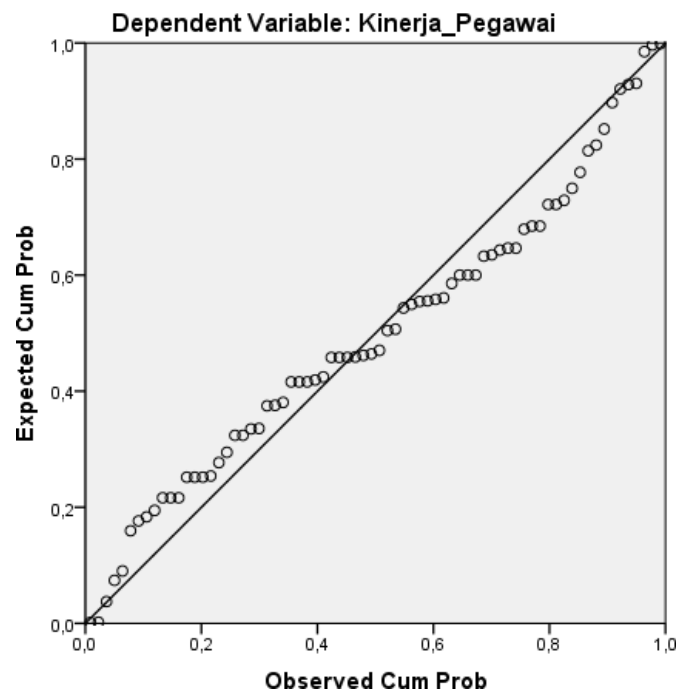
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Lampiran 5

UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

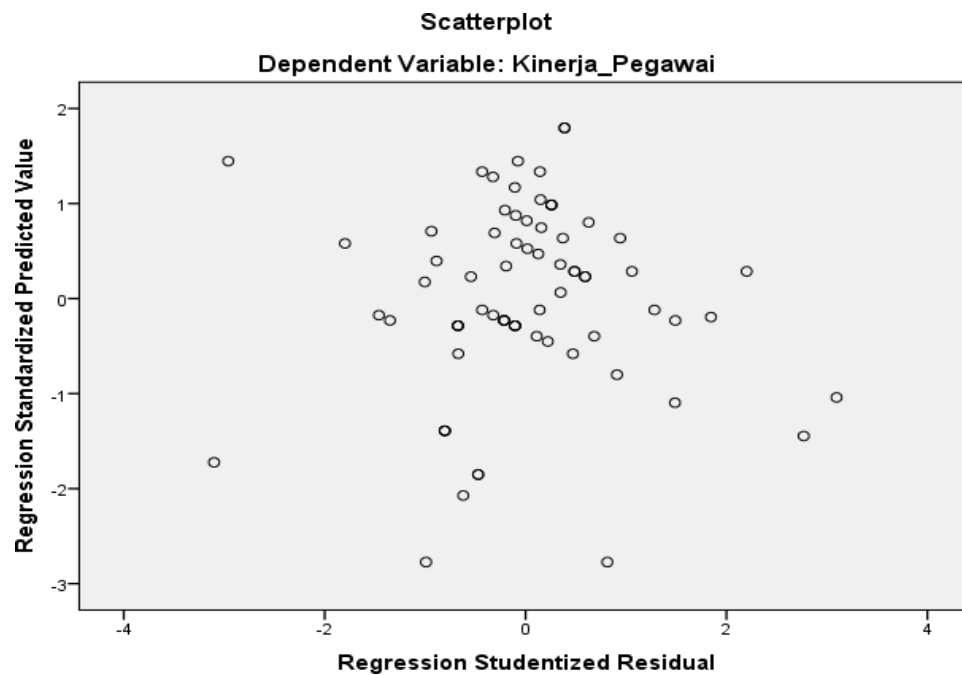
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,74870632
	Absolute	,105
Most Extreme Differences	Positive	,105
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,888
Asymp. Sig. (2-tailed)		,410

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,466	1,762		3,102	,003
1 Gaya_Kepemimpinan	-,025	,056	-,071	-,444	,658
Kerjasama_Tim	-,125	,082	-,243	-1,518	,134

a. Dependent Variable: ABS_RES

