

---

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim  
Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai  
(Studi Kasus pada Kospin Primkoppabri Karya Bakti)**

Penulis utama\_Tika Nuraeni <sup>1)</sup>  
Penulis kedua\_Rahmania Mustahidda <sup>2)</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Indonesia  
[tikanuraeni030600@gmail.com](mailto:tikanuraeni030600@gmail.com)  
[rahmania@stietotalwin.ac.id](mailto:rahmania@stietotalwin.ac.id)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the influence of leadership style and teamwork on the performance of Kospin Primkoppabri Karya Bakti employees. By using census techniques, the number of samples used is equal to the total population of 35 people. By using SPSS software to analyze data is a regression analysis that previously the data was tested first with reliability tests, validity tests, normality tests and statistical classical assumptions. For the test this classical assumption consists of; multicholinearity test and heteroskedasity test. The results showed that leadership style and teamwork had a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *leadership style, teamwork, employee performance*

**PENDAHULUAN**

Meski suatu perusahaan memiliki finansial yang kuat, memiliki teknologi yang terbaik namun jika sumber daya manusia tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu perusahaan (Rozak dkk., 2023).

Perusahaan tidak akan mungkin berjalan dengan baik jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkomitmen memajukan perusahaan melalui kinerjanya. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang sangat serius. Menurut (Hasibuan, 2018) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang

dilakukannya. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Begitu pula dengan penelitian ini dilakukan pada Kospin Primkoppabri Karya Bakti merupakan salah satu dari sekian banyaknya koperasi simpan pinjam yang ada di Temanggung. Kospin Primkoppabri Karya Bakti berdiri sejak tahun 1980 dengan Nomor Badan Hukum 9325/BH/VI. Adapun aktivitas di bidang simpan pinjam yang dimana merupakan lembaga keuangan bukan bank berbentuk koperasi yang menerima simpanan dan memberikan pinjaman berupa uang kepada para anggotanya. Hal ini berdasarkan pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian “koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Penyaluran kredit merupakan salah satu kegiatan pokok koperasi untuk menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan dan memperoleh dana tersebut dari masyarakat melalui tabungan. Dengan adanya prosedur penyaluran kredit yang efisien dan efektif diharapkan kebutuhan anggota dapat terpenuhi. Kegiatan ini tidak terlepas dari peran serta pegawai untuk menyalurkan kredit. Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor Kospin Primkoppabri Karya Bakti diperoleh informasi hal ini disebabkan karena saat proses penagihan pegawai tidak memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, selain itu pegawai bagian penagihan kurang memiliki upaya koordinasi dengan rekan kerja yang lain dan mereka bekerja hanya sebagai rutinitas untuk memenuhi kebutuhan. Hal menunjukkan perusahaan belum maksimal dalam mengelola tenaga kerjanya. Selain itu pemimpin Kospin Primkoppabri Karya Bakti Temanggung belum tegas terkait dengan penerapan peraturan dari perusahaan agar tetap exist dengan merubah status pegawai tetap menjadi kontrak dengan harapan pegawai makin giat bekerja. Hal ini sebagai indikasi bahwa kerjasama tim yang masih rendah, oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peran pemimpin dengan gaya kepemimpinan nya supaya pegawai dapat bekerja sama dalam tim untuk kemajuan perusahaan.

Oleh karena itu perlu dilakukan upaya melalui peran pemimpin dengan gaya kepemimpinan nya untuk kemajuan perusahaan. Oleh (Dewi, 2018) gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sehingga dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Gharib, 2016). (Yulia & Mukzam, 2017) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai terlebih ketika pegawai mengalami tekanan pekerjaan yang berat. Dengan gaya kepemimpinan yang transformasional

mampu menjadikan anggota perusahaan mengikuti cara bekerja dari atasannya dan menjadikan solid *teamwork* nya (Hetland dkk., 2018)

*Teamwork* atau kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi bagi individu-individu yang tergabung dalam *teamwork*. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan (Habibie dkk., 2017) bahwa kerja sama tim merupakan gabungan kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan dan kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khalid & Maryati, 2019) memberikan bukti bahwa kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan dan positif

Penelitian ini penting dilakukan agar dapat mengukur seberapa besar peran gaya kepemimpinan dan kerjasama tim untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kospin Primkoppabri Karya Bakti. Dengan demikian diharapkan pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan dan kerjasama tim untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## TELAAH PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mencerminkan besarnya tanggung jawab atasan kepada karyawannya. Ketika karyawan mendapat contoh kepemimpinan yang tepat dari atasan, hal ini mampu mendorong karyawan untuk bersikap disiplin di dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut (Rivai dkk., 2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para karyawan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Hasibuan, 2018) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Robbins & Judge, 2015) gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan, sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan perilaku atau gaya seorang pemimpin tersebut.

Ada beberapa macam gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Robbins & Judge, (2015) yaitu:

1. Kepemimpinan Kharismatik Gaya kepemimpinan yang membuat karyawan terpukau oleh kemampuan pemimpin yang luar biasa. Pemimpin kharismatik dapat memengaruhi karyawan dengan cara mengutarakan visi misi dengan jelas yang berhubungan antara masa kini dan masa depan sehingga membuat karyawan merasa tertarik untuk mengikut.

2. Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi dan mengkomunikasikan kepada karyawan untuk melakukan tanggung jawab yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan
3. Kepemimpinan transaksional Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang dapat memotivasi pengikut mereka untuk menuju sasaran perusahaan yang ditetapkan dengan memperjelas tugas dan tanggung jawab karyawan.
4. Kepemimpinan visioner adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menciptakan visi yang realistis, menarik dan kredibel mengenai masa depan organisasi.

Dikemukakan oleh Kartono, (2016) dimensi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan

5. Tanggung jawab **Kerjasama Tim** *Teamwork* (kerjasama tim) merupakan orang-orang yang bekerja sama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok. Menurut (Robbins & Judge, 2015) kerjasama tim adalah sinergi positif melalui usaha yang lebih terkoordinasi. Usaha-usaha yang dilakukan anggota tim menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada masukan individual setiap anggota. (Paris dkk., 2000) sekumpulan individu yang bersama-sama bukan tim, *Teamwork* merupakan gabungan dari perilaku beberapa individu, *teamwork* merupakan gabungan dari *knowledge*, *skill* dan *attitude* yang ditujukan untuk mendukung anggota tim dan pencapaian tujuan tim. *Teamwork* adalah seperangkat pengalaman, tindakan dan perasaan masing-masing anggota tim yang saling terkait yang dibutuhkan untuk proses koordinasi dan pencapaian tujuan tugas tim. (Lawasi & Triatmanto, 2017) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

Menurut (Shane & Glinow, 2015) dimensi kerjasama tim yang efektif terdiri dari :

1. *Cooperating* (Bekerjasama)  
Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian. Indikator: fokus pada tujuan
2. *Coordinating* (Koordinasi)  
Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerjasama tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis. Indikator: saling memberi motivasi
3. *Communicating* (Komunikasi)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (mengggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif). Indikator: menjalin hubungan sesama anggota tim

4. *Comforting* (Kenyamanan)

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif. Indikator: saling berkontribusi

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang pegawai secara keseluruhan elemen pada kurun waktu tertentu dari pelaksanaan tugas dengan perbandingan segala kemungkinan yang ada seperti standar output kerja dan target. Menurut pendapat Vroom dalam (Luthans, 2012) kinerja ialah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Hasibuan, 2018) bahwa kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil dari pencapaian pegawai dengan menggunakan kemampuan, pengalaman dan ketepatan waktu ketika menyelesaikannya. Sehingga dapat disimpulkan arti kinerja dia atas maka kinerja adalah hasil kerja seseorang dari beban tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Mathis & Jackson, 2017) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya. Selanjutnya (Rivai & Mulyadi, 2012) menjelaskan kinerja sebagai hasil atau keberhasilan dari seorang pekerja secara menyeluruh pada kurun waktu dari mulai dilaksanakan tugas hingga selesai dengan menggunakan standar kerja dan target pekerjaan. Selanjutnya (Agustine, 2016) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai keluaran dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pekerja atas pekerjaannya

Menurut Bangun dalam (Nanulaita, 2018) terdapat 6 unsur–unsur penilaian kerja yakni:

1. Prestasi  
Evaluasi aktivitas mengenai atribut maupun kapasitas yang akan diproduksi pegawai.
2. Kedisiplinan  
Evaluasi keahlian sesuai dengan regulasi yang ada serta serasi bersama arahan yang diberikan kepadanya.
3. Kreatifitas  
Penaksiran kapasitas pekerja untuk melebarkan inovasi dan menuntaskan pekerjaan mereka, maka mereka mampu bertindak makin efektif serta efisien.
4. Bekerja sama  
Evaluasi kepuasan pekerja aktif serta berproses sebagai lurus atau tegak dengan pekerja lain di dalam atau di luar maka hasil tes makin kuat.
5. Kecakapan

Evaluasi penyatuan serta harmonisasi berbagai komponen yang berpartisipasi selama pengembangan kebijakan serta keadaan administrasi.

6. Tanggung jawab

Evaluasi kemampuan pekerja untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka, hasil pekerjaan dan asal taktik yang digunakan serta perilaku kerja.

Menurut (Robbins & Judge, 2015) dimensi kinerja dapat diukur melalui:

1. Kualitas (mutu)

Kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan. Indikator: disiplin kerja

2. Kuantitas (jumlah)

Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan. Indikator: bekerja sesuai target

3. Ketepatan waktu

Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan diselesaikan awal waktu dengan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain. Indikator: Tepat waktu

5. Kerjasama sesama rekan

Indikator: Terbuka pada pendapat

## **Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Mangkunegara, (2014) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, dibutuhkan peran atasan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja hal ini karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam mengelola bawahan. Selain itu karena seorang pemimpin dapat memengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi semakin terlihat nyata hasilnya dengan tercapainya target. (Yulia & Mukzam, 2017) dan hipotesis yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kospin Primkoppabri Karya Bakti

### **2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai**

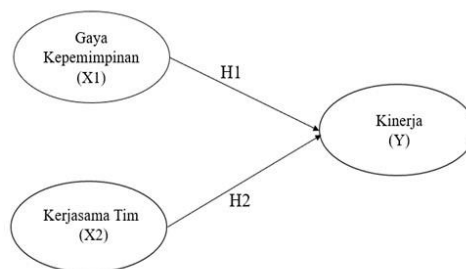
Menurut (Putri & Sariyathi, 2017) *teamwork* atau kerja tim dibentuk berdasarkan atas kemauan dari atasan untuk melakukan pembenahan dalam mencapai target yang diharapkan, karena semakin baik kerja tim yang ditunjukkan

pada suatu organisasi dapat menunjang hasil secara kelompok ataupun secara individu. Kerja tim akan dilihat dari seberapa baik antar individu dalam menyikapi berbagai tugas yang dibebankan oleh perusahaan dan akan melihat sejauh mana peran dari rekan kerjanya untuk mendukung dalam menyelesaikan berbagai tugas yang ada untuk mewujudkan tujuan perusahaan melalui kinerja masing-masing individu (Lawasi & Triatmanto, 2017) dan hipotesis yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah:

H2: Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kospin Primkoppabri Karya Bakti

### Model Penelitian

Variabel independen pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan kerjasama tim (X2). Untuk variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y), maka adalah model penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian akan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2018). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Kospin Primkoppabri Karya Bakti berjumlah 35 orang

### Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan subyek penelitian yang dapat mewakili dari seluruh populasi penelitian. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Sebagai mana yang telah dikemukakan (Sugiyono, 2018) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Peneliti menggunakan teknik sampling ini karena jumlah populasi sebanyak 32 orang pegawai. Menurut (Sugiyono, 2017) (Sugiyono, 2018) sampling jenuh ialah

teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

Data yang diambil dalam penelitian berasal dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan dokumentasi yaitu data-data yang diperoleh dari setiap bagian yang berkaitan dengan penelitian, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain yang mendukung penelitian ini

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan dari variabel serta penjabaran atas dimensi (arahan) dengan menggunakan indikator (mengevaluasi keadaan) sebagai pengukuran pada penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut: **Tabel 1**

**Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Indikator
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>	(Hasibuan, 2018) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengambil keputusan</li> <li>2. Kemampuan memotivasi</li> <li>3. Kemampuan komunikasi</li> <li>4. Kemampuan mengendalikan bawahan</li> <li>5. Tanggung jawab</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap tegas</li> <li>2. Meningkatkan kepercayaan pada bawahan</li> <li>3. Menjalin hubungan dengan baik</li> <li>4. Mengawasi</li> <li>5. Menegakkan aturan kerja</li> </ol>
<b>Kerjasama tim (X2)</b>	(Paris dkk., 2000) kerjasama tim merupakan gabungan dari perilaku beberapa individu, teamwork merupakan gabungan dari knowledge, skill dan attitude yang ditujukan untuk mendukung anggota	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerjasama</li> <li>2. Koordinasi</li> <li>3. Komunikasi</li> <li>4. Kenyamanan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fokus pada tujuan</li> <li>2. Saling memberi motivasi</li> <li>3. Menjalin hubungan sesama anggota tim</li> <li>4. Saling berkontribusi</li> </ol>

	tim dan pencapaian tujuan tim		
<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	(Bangun, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil aktivitas seseorang yang dilakukan berlandaskan kondisi kegiatan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kerjasama dengan rekan	1. Disiplin kerja 2. Bekerja sesuai target 3. Tepat waktu 4. Terbuka pada pendapat

Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian ini,2022

### Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan analisis kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dan menggunakan primer dan sekunder. Sumber data primer didapat penyebaran angket atau kuesioner kepada pegawai Kospin Primkoppabri Karya Bakti Sumber data sekunder diperoleh dari literatur ataupun studi kepustakaan yang didapat dari penelitian terdahulu, buku-buku, jurnal, artikel, skripsi, tesis dan lain-lain yang tentunya berhubungan dengan topik penelitian ini. Tujuan dari sumber data sekunder ini adalah untuk mengambil teori yang telah diterapkan dan digunakan sebagai alat bantu, sehingga diharapkan dapat membantu proses pengerjaan penelitian ini hingga selesai. Data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk teknik analisis nya.

### Uji Instrumen

#### Validitas

Digunakan untuk mengetahui sah (valid)/tidak suatu kuesioner karena dapat mengungkap suatu hal dengan mengukurnya. Metode untuk penilaian dari validitas adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, person*

*correlation*) antara skor setiap item pernyataan dengan skor total (*inter item total correlation*). Kriteria validitas yang digunakan adalah:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) pengukuran dari suatu kuesioner dengan menggunakan uji reliabilitas dari indikator-indikator dari variabel atau construct. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS. Syarat uji Cronbach Alpha  $> 0,6$  disebut reliabel. **Uji Asumsi Klasik**

### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality KolmogorovSmirnov* dalam program SPSS (Ghozali, 2018). **Uji Multikolinieritas**

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2018)

### Metode Analisa Data

#### Koefisien Determinasi

Determinasi *Adjusted R Square* intinya mengukur kemampuan model untuk menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* lebih kecil artinya variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat dengan terbatas. (Ghozali, 2018)

#### Uji Kelayakan Model (Uji F)

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut:

- ditolak jika  $t > t_{tabel}$  atau nilai sig  $< \alpha$
- diterima jika  $t < t_{tabel}$  atau nilai sig  $> \alpha$

### Uji Hipotesa

Uji Signifikansi Uji t untuk menguji variabel bebas yang terdiri dari kualitas kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi efektif. Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian nya sebagai berikut:

- $H_0$  diterima jika:  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau sig.  $> 0,05$
- $H_a$  diterima jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau sig.  $\leq 0,05$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode pengujian dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial, penulis ingin menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karakteristik responden pada penelitian ini adalah mayoritas pria, sudah menikah, usia dibawah 30 tahun dan pendidikan terakhir adalah SLTA.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pada uji Kolmogorov Smirnov data berdistribusi normal jika signifikansinya lebih dari 0.05, sedangkan jika dibawah 0.05 maka data tidak ber distribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov, adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90001325
Most Extreme Differences	Absolute	.218
	Positive	.119
	Negative	-.218
Test Statistic		.218
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan uji Kolmogorov-smirnov di atas, dapat diketahui bahwa data residual ber distribusi normal. Terlihat Asymp. sig. (2-tailed) 0.138, yang lebih besar dari tingkat signifikansi (0.05).

### Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dapat dilihat dari hasil output SPSS berikut ini: **Tabel 3**

### Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.316	3.165
Kerjasama Tim (X2)	.316	3.165

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2023

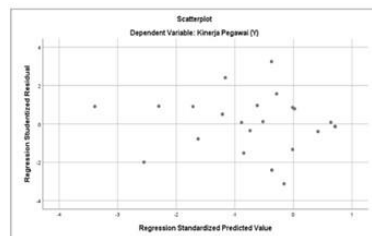
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berada di atas 0,1, sedangkan pada nilai VIF variabel independen dibawah 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi

### Uji Heteroskedastisitas

Tampilan *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini

### Gambar 2

#### Grafik Scatterplot



Dari gambar Scatterplots diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian

### Analisis Regresi Linier Berganda

### Tabel 4

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.070	.996		2.079	.046
Gaya Kepemimpinan (X1)	.592	.074	.565	4.592	.004
Kerjasama Tim (X2)	.663	.095	.715	6.991	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah SPSS,2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.070 + 0,592 X1 + 0,663 X2 + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,070 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim jika nilainya 0 maka kinerja pegawai memiliki tingkat kinerja sebesar 2.070.
- Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,592 menjelaskan bahwa setiap meningkatnya 1 gaya kepemimpinan, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,592.
- Nilai koefisien variabel kerjasama tim sebesar 0,663 menjelaskan bahwa setiap meningkatnya 1 kerjasama tim, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,663.

## Pengujian Hipotesis

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

**Tabel 5**  
**Uji Kelayakan Model**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.145	2	116.572	135.447	.000 <sup>b</sup>
	Residual	27.541	32	.861		
	Total	260.686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Sumber: Data Primer diolah SPSS,2023

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai sig. F sebesar  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan fit atau layak digunakan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 <sup>a</sup>	.894	.888	.92771

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah SPSS,2023

Berdasarkan analisis data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Adjusted R Square adalah sebesar 0,888. Hal ini berarti 88,8% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan gaya kepemimpinan dan kerjasama tim. Sedangkan sisanya (100% - 88,8% = 11,2 %) dijelaskan oleh sebab- sebab lain di luar model.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)		2.079	.046
Gaya Kepemimpinan (X1)	.565	4.592	.004
Kerjasama Tim (X2)	.715	6.991	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji t pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk gaya kepemimpinan menunjukkan angka 0.004. Probabilitas signifikansi gaya kepemimpinan (0.004) ini lebih kecil dari  $\alpha$  (5%). Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau H1 diterima.
2. Hasil uji kerjasama tim terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk kerjasama tim menunjukkan angka 0.000. Probabilitas signifikansi kerjasama tim (0.000) ini lebih kecil dari  $\alpha$  (5%). Artinya kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau H2 diterima.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis satu yang diajukan oleh penulis diterima, karena terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kospin Primkoppabri Karya Bakti Temanggung. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya dan sebagai pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain dalam hal ini adalah bawahan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan adanya dukungan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kusjono & Firmansyah, 2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan yang efektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah

organisasi, karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang berperan dalam mengelola serta bertanggung jawab atas tujuan perusahaan yaitu dengan meningkatkan laba perusahaan secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian (Fitrianti & Saragih, 2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan dinilai dapat memberikan pengaruh pada pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dengan selalu tertib dan bersikap disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah dibuat rencanakan.

## 2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis dua yang diajukan oleh penulis diterima, karena terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Kospin Primkoppabri Karya Bakti Temanggung. Dalam kumpulan individu pada sebuah organisasi harus memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas, dimana terdapat koordinasi dan prosedur yang harus disepakati oleh seluruh anggota tim kerja. Hal ini berguna untuk menjaga keharmonisan sebuah tim. Oleh karena itu kerjasama tim sangat penting diperlukan dalam kegiatan operasional perusahaan. Dengan adanya kerjasama tim yang baik suatu pekerjaan dalam organisasi dapat terselesaikan dengan cepat dan lancar sehingga produktivitas kerja dari pegawai akan meningkat

Hasil ini menunjukkan adanya dukungan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khalid & Maryati, 2019) yang menyatakan kerjasama tim dalam sebuah *teamwork* akan efektif meningkatkan kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi meskipun masing-masing pegawai memiliki tanggung jawab pekerjaan yang berbeda-beda. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian (Ibrahim dkk., 2021) yang menyatakan kerjasama tim yang terdiri dari orang-orang yang saling bersemangat menggunakan ketrampilan dan pengetahuan yang beraneka ragam yang di miliki anggota tim untuk bekerja bersama-sama mencapai tujuan yang telah di tetapkan

## ACKNOWLEDGMENTS

Dengan kerendahan hati pada kesempatan ini perkenankan lah penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih serta penghargaan yang sebesar-besarnya atas segala bantuan maupun dorongan yang telah diberikan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini kepada:

1. Ibu Dr. Sugiharti, S.E, M.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
2. Pemimpin Kospin Primkoppabri Karya Bakti Temanggung
3. Seluruh teman-teman mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
4. Semua pegawai Kospin Primkoppabri Karya Bakti Temanggung yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini

---

## DAFTAR REFERENSI

- Agustine, A. P. M. R. (2016). Effect of Training , Motivation and Work Environment on Physicians ' Performance Anwar Prabu Mangkunegara Rela Agustine. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*.
- <https://doi.org/10.5901/ajis.2016.v5n1p173>
- Bangun, Wilson. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)*.
- Dewi, A. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika*.
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). Dalam *Jurnal Diversita* (Vol. 6, Nomor 2).
- Gharib, A. A. (2016). Leadership Styles on Organizational Performance and Job Satisfaction. *Journal of Human Reseources Management Research*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- 
- Habibie, A. W., Musriha, & Negoro, B. K. (2017). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT Geo Given Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3).
- Hasibuan. (2018a). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan. (2018b). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *European Management Journal*, 36(6), 746–756.  
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.002>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2).  
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Khalid, J., & Maryati, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma. *STEIN eRepository*.
- Kusjono, G., & Firmansyah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. *Prosising Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*.

- 
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*.  
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Luthans. (2012). Komitmen Organisasi. *Prilaku Organisasi*.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2017). Human Resource Management : Personnel Human Resource Management. Dalam *Harvard Business Review*.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(2). <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Paris, C. R., Cannon-Bowers, J. A., & Salas, E. (2000). Teamwork in multi-person systems: A review and analysis. *Ergonomics*, 43(8).  
<https://doi.org/10.1080/00140130050084879>
- 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 Unud*.
- Rivai, V., Bachtiar, & Amar, R. B. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. *Frum ilmiah*. <https://doi.org/10.1016/j.eururo.2010.11.021>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Dalam *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Salemba

Empat.

Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to

Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering*

*Management*, 70(11), 3766–3775.

<https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>

Shane, M., & Glinow, V. (2015). Organizational Behavior, emerging knowledge, global realty. Dalam *Journal of Materials Processing Technology* (Vol. 1,

Nomor 1).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (26 ed.).

Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D /

Sugiyono. Dalam *Bandung: Alfabeta*.

Yulia, E., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres

Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG

Semboro). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.