



PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PEMATANGSIANTAR

Wiranti Raflesia N.^{1)*}, Andy Wijaya^{2)*}, Erbin Chandra^{3)*}, Acai Sudirman^{4)*}

¹Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung. Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

²Program Studi Kewirausahaan, Institut Teknologi Bandung. Jalan Ganesha No. 10, Kota Bandung, Jawa Barat, 40132, Indonesia.

*E-mail: wirantiraflesia@gmail.com,

andywijaya@stiesultanagung.ac.id, erbinchandra@stiesultanagung.ac.id,

acaisudirman@stiesultanagung.ac.id

Abstract

In running an organization, Human Resources (HR) are valuable assets that must be owned and maintained. This research intends to examine how the role of leadership and teamwork influences employee performance at the Pematang Siantar City Civil Service Police Unit Office. Questionnaires, interviews and documentation were used to collect data. Validity and reliability tests were carried out on the research instrument. Normality, qualitative descriptive analysis, and quantitative descriptive analysis are all types of data analysis approaches. Validity and reliability tests were carried out on the research instrument. Normality, qualitative descriptive analysis, and quantitative descriptive analysis are all types of data analysis approaches. The findings of this research support the idea that the role of leadership and teamwork on employee performance has a positive and significant relationship. According to correlation coefficient analysis, the role of leadership and teamwork on employee performance is strongly and positively correlated. Leadership roles and teamwork can be used to explain high and low employee performance. The findings of the hypothesis test show that H_0 is rejected, indicating that the role of leadership and teamwork has a positive and significant impact on employee performance both simultaneously and partially.

Keywords: Leadership Role, Teamwork, Employee Performance

Abstrak

Dalam menjalankan sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga yang harus dimiliki dan dijaga. Penelitian ini bermaksud untuk menguji bagaimana peran kepemimpinan dan kerjasama tim mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar. Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrument penelitian. Normalitas, analisis deskriptif kualitatif, dan analisis deskriptif kuantitatif adalah semua jenis pendekatan analisis data. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrument penelitian. Normalitas, analisis deskriptif kualitatif, dan analisis deskriptif kuantitatif adalah semua jenis pendekatan analisis data. Temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa peran kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Menurut analisis koefisien korelasi, peran kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai berkorelasi kuat dan positif. Peran kepemimpinan dan kerja sama tim dapat digunakan untuk menjelaskan tinggi dan rendahnya kinerja pegawai. Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak, menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dan kerja sama tim memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Peran Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga yang harus dimiliki dan dijaga. Sumber Daya Manusia dapat berkembang dengan baik jika berada pada peran kepemimpinan yang baik (Hartini, Sudirman and Wardhana, 2021). Peran Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, peran kepemimpinan juga merupakan aset yang penting dalam menjalankan rencana yang akan dilaksanakan oleh para pegawai (Mulyono *et al.*, 2021).

Dalam hal ini Peran Kepemimpinan sangat diperlukan dalam upaya mengatasi perubahan serta mempertahankan dan mengembangkan eksistensi organisasi. Kerja sama tim juga sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena dengan adanya kerja sama tim dapat membuat pegawai mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Satuan polisi pamong praja Kota Pematang Siantar sebaiknya melihat indikator yang menyongkong kinerja pegawai yang baik, beberapa faktor tersebut yaitu Peran Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim yang merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar dilakukan secara sistematis dan secara langsung. Kinerja pegawai yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, serta Perilaku Kerja (PK) meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan.

Fenomena permasalahan terjadi pada dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP),

yaitu dalam unsur waktu. Dalam hal waktu, para pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Pematang Siantar masih terdapat pegawai yang datang terlambat mengikuti apel pagi dan apel sore, serta terdapat pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan, seperti adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan jangka waktu yang diberikan. Pada dimensi Perilaku Kerja (PK) yaitu unsur kerja sama. Hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang kurang baik dalam hal kerja sama untuk melakukan suatu tugas dan belum ada terlihat hubungan yang harmonis antara bawahan dengan atasannya.

Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah peran kepemimpinan (Lie, Dharma and Sudirman, 2021). Seseorang pemimpin harus bisa membina seluruh pegawai dalam mendorong kinerja pegawai yang optimal. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Latifahannum, *et al.*, 2016) membuktikan peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun dimensi peran kepemimpinan, yaitu peran interpersonal, peran informasi dan peran pengambilan keputusan.

Fenomena masalah terjadi pada dimensi peran informasi sebagai juru pembicara pemimpin dalam menyampaikan informasi masih kurang jelas karena pemimpin kurang menerima kritikan atau pendapat dan kurang memberikan dorongan atau masukan kepada pegawai yang ada sehingga sering terjadi hubungan komunikasi yang kurang baik yang diterima oleh publik sehingga menyebabkan kesalahan informasi yang disampaikan. Dimensi peran interpersonal masih belum optimal. Karena pemimpin kurang berinteraksi dan komunikasi kepada bawahannya sehingga terjalin hubungan yang kurang kondusif dan motivasi serta

arahan kepada bawahannya tidak berjalan dengan baik.

Selain peran kepemimpinan, kerja sama tim (*teamwork*) juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut penelitian (Siagian, 2020), kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kerja sama tim pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar belum optimal. Adapun dimensi kerja sama tim dapat diukur dengan dimensi kerja sama tim, kepercayaan, dan kepaduan.

Fenomena dimensi kerja sama tim pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar belum optimal karena pegawai belum dapat menciptakan hubungan saling bekerjasama dengan mencapai tujuan organisasi dan sehingga produktivitas perusahaan menjadi terganggu karena minimnya persaingan antar pegawai dengan pimpinan. Pada dimensi kepaduan juga masih kurang dimana beberapa pegawai dalam suatu fungsi kurang berempati dengan rekan kerjanya dalam bekerja. Hal ini terlihat pada saat rekan kerja sedang mengalami kesulitan yang lain enggan untuk menanyakan atau membantu rekan kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat adanya masalah antara harapan dan kenyataan mengenai peran kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian kepustakaan dan lapangan. Populasi dalam penelitian ini 52 orang yaitu pegawai PNS yang terdapat pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan

wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smimov. Dari tabel One-Sample Kolmogorov-Smimov Test diperbolehkan angka probabilitas atau $Asymp.sig.(2\text{ tailed}) >$ dari α yang ditentukan adalah 5% (0,05).

Uji normalitas dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Peran Kepemimpinan	Kerja Sama Tim	Kinerja Pegawai	Total Seluruh
<i>N</i>	52	52	52	52
<i>Normal Mean</i>	34.23	37.48	62.33	134.04
<i>Parameter Std. Deviation^{a,b}</i>	5.113	5.356	5.264	12.847
<i>Most Extreme Absolute Difference</i>	.155	.110	.166	.098
<i>Positive</i>	.081	.068	.083	.061
<i>Negative</i>	-.155	-.110	-.166	-.098
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1.118	.792	1.199	.704
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.164	.557	.113	.704

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan tabel 1. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smimov Test* pada variabel peran kepemimpinan sebesar 0,164, variabel kerja sama tim sebesar 0,557 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,113 serta total keseluruhan sebesar 0,704 memiliki nilai *Asymp. Sig.(2 tailed)*

lebih besar dari alpha (0,05). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

Analisis Deskriptif kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari pegawai mengenai pengaruh peran kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar. Sesudah pengujian data maka langkah selanjutnya peneliti melakukan pengujian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang.

Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan kedalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil}}{\text{Jumlah Kelas}} \dots\dots$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana:

$$\text{Data Terbesar} = 5$$

$$\text{Data Terkecil} = 1$$

$$\text{Jumlah Kelas} = \frac{\text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil}}{\dots\dots}$$

$$\text{Maka Interval Kelas} = \frac{\dots\dots}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval Kelas} = \frac{5-1-4}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus penentuan interval di atas diperoleh interval kelas = 0,8, dan terdapat beberapa ketentuan dari hasil rumus tersebut sebagai berikut:

Tabel 2.

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Peran Kepemimpinan	Kerja Sama Tim	Kinerja Pegawai
1,00 –	Sangat Tidak	Sangat	Sangat

1,80	Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
1,81– 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Baik	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Peran Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang bertanggungjawab atas bawahannya untuk melaksanakan tugas dan perusahaan guna untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar, peran kepemimpinan dapat dilihat dari tiga dimensi antara lain peran interpersonal, peran informasi dan peran pengambilan keputusan.

Dimensi peran interpersonal merujuk pada bagian peran pemimpin. Karena pemimpin kurang berinteraksi dan komunikasi kepada bawahannya sehingga yang dijalin antara pemimpin dan bawahan kurang kondusif dan sehingga motivasi dan arahan kepada bawahannya tidak berjalan

dengan baik. Dimensi peran informasi sebagai juru pembicara pemimpin dalam menyampaikan informasi keluar organisasi masih kurang jelas karena pemimpin kurang menerima kritikan atau pendapat dan kurang memberikan dorongan atau masukan kepada pegawai yang ada sehingga sering terjadi hubungan komunikasi yang kurang baik yang diterima oleh publik sehingga menyebabkan kesalahan informasi yang disampaikan. Dimensi pada peran pengambilan keputusan pada indikator

pembagian sumber pemimpin terkadang ragu dalam menyampaikan informasi kepada pegawai. Hal ini dikarenakan pemimpin melakukan pengarahan sehingga informasi yang telah disampaikan pimpinan kurang jelas kepada setiap divisi.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa nilai rata-rata peran kepemimpinan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar berada pada 3,80 dengan kriteria jawaban baik. Rata-rata tertinggi dengan nilai 4,23 dengan kriteria jawaban sangat baik pada dimensi peran informasi dengan indikator peran pimpinan sebagai disseminator/ penyebaran informasi. Dan untuk nilai terendah berada pada dimensi peran informasi dengan indikator pimpinan sebagai juru bicara dalam menyampaikan informasi dengan nilai 3,10 dengan kriteria jawaban cukup baik.

Kerja Sama Tim

Kerja Sama Tim merupakan individu yang berkumpul menjadi sekelompok orang dan mereka melakukan kegiatan, dimana mereka saling mendukung dan bekerja sama dalam menggapai tujuan organisasi. Apabila kerja sama tim dalam suatu organisasi terjalin dengan baik maka pekerjaan yang diselesaikan akan lebih efisien karena mengerjakan secara bersama-sama sesuai dengan fungsi masing-masing. Hal ini akan mendorong kinerja pegawai meningkat. Sebaliknya, apabila kerja sama tim dalam organisasi tidak terjalin dengan baik maka pegawai tidak dapat bekerja dengan maksimal dan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar kerja sama tim terdiri dari tiga dimensi yaitu kerja sama tim kepercayaan dan kepaduan.

Dimensi kerja sama merujuk pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar belum optimal karena cara

pegawai belum dapat menciptakan hubungan saling bekerjasama dengan mencapai tujuan organisasi dan sehingga produktivitas perusahaan menjadi terganggu. Dimensi kepercayaan merujuk kepada bagaimana cara pegawai memberi dan menerima maksud dan perilaku orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kepercayaan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar belum optimal dikarenakan masih terdapat keraguan pada pegawai yang bukan bagian dari fungsinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika ada pegawai yang tidak datang maka tugas yang seharusnya dikerjakan tidak dapat dipindah tangankan ke pegawai lain. Pada dimensi kepaduan juga masih kurang dimana beberapa pegawai dalam suatu fungsi kurang berempati dengan rekan kerjanya dalam bekerja. Hal ini terlihat pada saat rekan kerja sedang mengalami kesulitan yang lain enggan untuk menanyakan atau membantu yang menyebabkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut menjadi lama sehingga mengganggu fungsi lain untuk melanjutkan pekerjaan tersebut.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata kerja sama tim pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar berada pada 3,75 dengan kriteria jawaban baik. Nilai tertinggi dengan rata-rata 4,00 dengan kriteria sangat baik yaitu pada dimensi kerja sama tim dengan indikator minimnya persaingan yang terjadi. Dan untuk nilai yang terendah rata-rata sebesar 3,04 berada pada dimensi kepaduan dengan indikator empati salam berkelompok saat melakukan pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu keadaan yang harus diketahui tentang suatu hal yang dicapai perusahaan yang dihubungkan dengan tujuan suatu bedampak. Kinerja dengan segala bagian yang tercampur

didalam berdampak pada instansi atau organisasi. Berdasarkan (Permenpan RB. No. 6 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2022) dimensi kinerja pegawai terbagi dua yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, serta Perilaku Kerja (PK) meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan Kepemimpinan.

Pada dimensi Sasaran kinerja pegawai merujuk kepada bagaimana masih ada pegawai yang datang terlambat dalam melakukan apel pagi dan apel sore serta masih belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pada dimensi perilaku kerja merujuk kepada bagaimana pegawai yang kurang baik dalam hal melakukan pekerjaan dengan bersama-sama seperti kurang bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerjanya dalam melakukan suatu tugas.

Secara keseluruhan dari total jawaban responden mengenai kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik. Untuk hasil tertinggi dengan nilai rata-rata yaitu 4,13 dengan kriteria jawaban sangat baik pada dimensi sasaran kerja pegawai pada indikator kemampuan pegawai mengenai volume pekerjaan yang cukup tinggi. Dan untuk hasil terendah dengan nilai rata-rata yaitu 3,15 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi sasaran kerja pegawai pada indikator tingkat efisiensi waktu yang pegawai pgunakan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.

Analisis Deskripsi Kuantitatif

Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja kota pematang siantar. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui

pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X yaitu peran kepemimpinan dan kerja sama tim sedangkan Y adalah kinerja pegawai.

Tabel 3.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	31.044	4.450	
Peran Kepemimpinan	.488	.110	.474
Kerja Sama Tim	.389	.105	.396

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21(2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3. di atas, diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 31,044 + 0,488X_1 + 0,389X_2$, artinya jika peran kepemimpinan naik satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,488 satuan, jika kinerja kerja sama tim naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,389 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan dan kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar.

Regresi Linier Sederhana

1) Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujuan ini digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai:

Tabel 4.
**Hasil Uji Regresi Linier sederhana Peran
 Kepemimpinan
 Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	40.912	4.002	
1 Peran Kepemimpinan	.626	.116	.608

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai
 Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21(2023)

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat dilihat dari perhitungan SPSS versi 21 hasil regresi linier sederhana diperoleh sebagai berikut: $\hat{Y} = 40,912 + 0,626 X_1$ artinya jika peran kepemimpinan naik satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,626 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar.

2) Kerja Sama Tim terhadap Kinerja pegawai

Pengujian ini digunakan untuk menganalisis seberapa besar kerja sama tim terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5.
**Hasil Regresi Linier Sederhana Kerja
 Sama Tim
 Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	41.861	4.375	
1 Kerja Sama Tim	.546	.116	.556

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21(2023)

Berdasarkan tabel 5. di atas dapat dilihat dari perhitungan SPSS versi 21 hasil regresi linier sederhana diperoleh sebagai berikut: $\hat{Y} = 41,861 + 0,546X_1$ artinya jika kerja sama tim naik satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,546 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan peran kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai, serta hasil koefisien korelasinya disimbolkan dengan r. Dan untuk menghitung nilai r tersebut dapat menggunakan bantuan dengan program SPSS versi 21.

1) Hubungan Peran Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 6.
Analisis Koefisien Korelasi dan Kefisien Determinasi
Peran Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.488	3.768

a. Predictors: (Constant), Peran Kepemimpinan(X_1), Kerja Sama Tim(X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21(2023)

Dari tabel 6. di dapat nilai korelasi (r) = 0,713 yang artinya hubungan yang kuat antara peran kepemimpinan dan kerja sama tim dengan kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 3.6. selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,508 yang artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar sebesar 50,8% dapat dijelaskan oleh peran kepemimpinan dan kerja sama tim sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti orientasi pelayanan, komitmen, insiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan.

2) Hubungan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan koefisien korelasi yang disimbolkan dengan nilai r untuk nilai r dapat dilihat melalui tabel ini:

Tabel 7.
Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Peran Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.369	.357	4.223

a. Predictors: (Constant), Peran Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21(2023)

Dari tabel 7. telah dapat dinilai korelasi (r) = 0,608 yang artinya yang terdapat hubungan yang kuat antara peran kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar. Sesuai dengan kriteria koefisien determinasi (R square) sebesar 0,369 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai sebesar 36,9% dapat dijelaskan oleh peran kepemimpinan sedangkan sisanya 63,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan etos kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Hubungan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis korelasi digunakan untuk menghitung kekuatan hubungan kerja sama tim dengan kinerja pegawai, dinyatakan koefisien korelasi yang disimbolkan dengan r . Nilai r dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 8.
Analisis Koefisiensi Korelasi dan
Koefisien Determinasi
Kerja Sama Tim dengan Kinerja Pegawai
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.295	4.421

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21(2023)

Dari tabel 8. didapat nilai korelasi (r) = 0,556 yang artinya hubungan yang sedang antar kerja sama tim dengan kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 3.6. selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,309 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai sebesar 30,9% dapat dijelaskan oleh kerja sama tim, sedangkan sisanya 69,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti etos kerja dan komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolak hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel peran kepemimpinan dan kerja sama tim yang di uji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 diterima. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 9.
Perkiraan Nilai F_{hitung}

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	717.757	2	358.878	25.277	.000 ^b
1 Residual	695.686	49	14.198		
Total	1413.442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Peran Kepemimpinan, Kerja Sama Tim

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21(2023)

Dari tabel 9. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $25,277 > F_{tabel}$ dengan $(0,05 ; 2 \text{ vs } 49)$ sebesar 3,19 atau dengan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya peran kepemimpinan dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar. Sebagaimana yang dikemukakan (Simanjuntak, et al, 2018). Menyatakan bahwa peran kepemimpinan dan kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10.
Hasil Uji t_{hitung} Peran Kepemimpinan
terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	10.223	.000
1 Peran Kepemimpinan	5.409	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21(2023)

Berdasarkan tabel 10. di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel peran kepemimpinan sebesar $5,409 > t_{tabel}$ dengan $df = n - k - 1 (52 - 1 - 1 = 50)$ sebesar 2.008 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar, sebagaimana yang dikemukakan (Latifahannum, et al, 2016), menunjukkan bahwa peran kepemimpinan

dan kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11.
Hasil Uji t_{hitung} kerja sama tim terhadap Kinerja Pegawai

Model	T	$Sig.$
1 (Constant) Kerja Sama Tim	4,724	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai.

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21(2023)

Berdasarkan tabel 11. di atas terdapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel kerja sama tim sebesar $4,724 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($52-1-1=50$) sebesar 2,008 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < \alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak, artinya kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Siagian, 2020) menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Evaluasi

Peran Kepemimpinan

Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar peran kepemimpinan sangat diperlukan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Peran kepemimpinan dapat mempengaruhi pegawai sehingga mereka dapat mengerti aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan dapat membantu pegawai untuk menyesuaikan diri dalam organisasi. Peran kepemimpinan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari analisis yang dilakukan dan diperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik.

Namun masih terdapat beberapa dimensi yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu pada dimensi peran interpersonal dengan indikator pimpinan memberikan arahan dan motivasi kepada bawahannya

berada pada nilai rata-rata 3,31 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan dapat

mempertahankan sikapnya kepada bawahannya, agar apabila pimpinan menyampaikan informasi dapat dengan jelas diterima oleh para bawahannya. Dimensi peran informasi berada pada rata-rata 3,10 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi ini sebaiknya pimpinan mengikuti seminar dan pelatihan dalam berkomunikasi dengan baik agar dapat dalam membangun komunikasi yang baik kepada publik dan penyampaian informasi keluar organisasi sesuai dengan fakta dan dapat di pertanggungjawabkan atas nama baik perusahaan.

Selanjutnya pada dimensi pengambilan keputusan indikator pembagi sumber berada pada rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dikarenakan pimpinan penyampaian informasi kepada pegawai pada saat melakukan pengarahan sehingga informasi yang disampaikan pimpinan kurang baik kepada setiap bagian divisi. Cara mengatasi ini sebaiknya pimpinan menyaring informasi dari berbagai setiap divisi dalam perusahaan agar berguna membuat keputusan yang tepat demi kemajuan instansi perusahaan tersebut.

Berdasarkan evaluasi di atas, untuk meningkatkan peran kepemimpinan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar sebaiknya seorang pimpinan harus dapat mempererat hubungan yang baik dan harmonis dengan para pegawai melalui sikap atau karakter pegawai

(Latifahannum, et al, 2016) Adapun dimensi peran kepemimpinan, yaitu peran interpersonal, peran informasi dan peran pengambilan keputusan.

Kerja Sama Tim

Kerja sama tim merupakan suatu kemampuan yang dapat mengarahkan dan mendorong anggota dalam organisasi untuk meraih tujuan organisasi secara bersama-sama, kerja sama tim yang terwujud dengan baik apabila sekelompok orang dapat bekerja secara kohesif dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif, dan menyatukan keahlian masing-masing individu guna menciptakan kinerja tim yang kuat. Kerja sama tim pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari analisis yang dilakukan dan diperoleh nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban baik.

Namun masih terdapat beberapa dimensi yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu dimensi kerja sama indikator kesadaran akan tujuan berada pada rata-rata 3,38 dengan kriteria cukup baik. Cara mengatasi ini sebaiknya pegawai banyak bertanya kepada atasan agar tidak ada kata tidak peduli dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dan seharusnya pegawai yang senior pun harus mengingatkan kembali kepada pegawai yang juniornya karena pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan bersama.

Pada dimensi kepercayaan Indikator sikap terbuka pegawai mengenai pekerjaan berada pada nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini diharapkan kedepannya agar para pegawai dapat mempertahankan sikap kerja yang baik dengan rekan kerjanya.

Selanjutnya pada dimensi kepaduan Indikator empati berada pada rata-rata 3,04 dengan kriteria jawaban cukup baik. Hal ini dikarenakan pada saat rekan kerja sedang

mengalami kesulitan yang lain enggan untuk menanyakan atau membantu sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut menjadi lebih lama dan dapat mengganggu fungsi lain untuk melanjutkan pekerjaan tersebut. Cara mengatasi ini sebaiknya pegawai jangan malu bertanya karena kalau tidak bertanya akan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dan kalau sulit diselesaikan bertanyalah kepada senior dan seniorpun harus saling membantu atau saling menolong kepada pegawai lainnya agar pekerjaan tersebut mudah diselesaikan.

Berdasarkan hasil evaluasi di atas untuk meningkatkan kerja sama tim pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar sebaiknya pegawai harus bisa menjaga hubungan yang baik dengan pegawai lain, karena menjaga hubungan erat tentunya kerja sama antar pegawai akan lebih meningkat seperti yang dikemukakan oleh (Simatupang, et al, 2019).

Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pada suatu instansi yang diukur berdasarkan aturan yang telah ditetapkan demi mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Kinerja pegawai apabila sudah baik maka tujuan instansi akan lebih mudah terwujud. Kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar dapat dikatakan baik, ini dapat dilihat dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dan diperoleh nilai secara keseluruhan sebesar 3,89 dengan kriteria jawaban baik.

Pada dimensi sasaran kerja pegawai untuk indikator tingkat efisiensi waktu yang pegawai pergunkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan memiliki nilai rata-rata 3,15 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi ini sebaiknya pegawai

dapat lebih pandai dalam mengatur waktu kerja yang diberikan atasannya dan dapat lebih menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya pada dimensi perilaku kerja pada indikator keberanian pegawai dalam mengambil resiko kerja berada pada nilai 3,88 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini agar kedepannya pegawai diharapkan dapat lebih mengasah kemampuan dalam melakukan pekerjaannya sehingga resiko yang diambil pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tidak terlalu besar dan mempengaruhi kualitas hasil kerja pegawai.

Indikator hubungan kerja sama pegawai bersama rekan kerja dengan nilai rata-rata 3,27 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi ini dapat kita lakukan dengan hubungan kerja sama dengan rekan kerja harus adanya harmonis dan harus adanya tolong menolong dalam kerjasama dengan rekan kerja yang lain, jika ada rekan kerja yang lagi kesulitan dapat dibantu agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

Berdasarkan hasil evaluasi diatas dapat diperlukan memperbaiki pada saat kinerja pegawai dengan cara memberikan waktu dan komunikasi dengan atasan dan bersosial sehingga memberi pengawasan serta kekompakan dalam bekerja dan memberikan ide-ide yang baik kepada atasan, untuk itu dapat mengoptimalkan kinerja pegawai yang dilakukan melalui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh (Sumardjo and Priansa, 2018), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal.

SIMPULAN

Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang peran kepemimpinan memperoleh kriteria jawaban baik. Nilai tertinggi pada

dimensi peran informasi di indikator peran pimpinan sebagai desiminasi/penyebaran informasi. Sedangkan nilai terendah pada dimensi peran informasi pada indikator pimpinan sebagai juru bicara dalam menyampaikan informasi. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kerja sama tim memperoleh kriteria jawaban baik. Hasil nilai tertinggi pada dimensi kerja sama tim di indikator minimnya persaingan yang terjadi. Dan hasil nilai terendah pada dimensi kepaduan pada indikator empati pegawai dalam berkelompok saat melakukan pekerjaan. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai memperoleh kriteria jawaban baik. Dengan nilai tertinggi pada dimensi sasaran kerja pegawai yang berada pada indikator kemampuan pegawai mengenai volume pekerjaan yang cukup tinggi. Dan hasil nilai terendah pada dimensi sasaran kerja pegawai pada indikator efisiensi waktu kerja pegawai.

Hasil analisis regresi linier menunjukkan adanya pengaruh antara peran kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar baik secara simultan dan parsial. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan terhadap hubungan yang kuat antara peran kepemimpinan dan kerja sama tim dengan kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar. Kemudian hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh peran kepemimpinan dan kerja sama tim. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh positif dan signifikan

antara peran kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar secara parsial.

SARAN

Untuk meningkatkan peran kepemimpinan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Kota Pematang Siantar sebaiknya seorang pimpinan dapat memahami bagaimana mempererat hubungan antar pimpinan dengan bawahannya agar menjadi harmonis kepada pegawainya dan pimpinan harus memahami latar belakang pendidikan setiap pegawai dan setiap pimpinan juga dapat melihat kemampuan yang dimiliki oleh pegawainya.

Untuk meningkatkan kerja sama tim pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar sebaiknya atasan menegur bawahannya jika ada yang bermalas-malasan untuk bekerja dan akan ada pemotongan gaji pegawai bagi yang tidak mematuhi peraturan-peraturan pimpinan dan setiap pegawai pun harus bisa saling berkontribusi dalam setiap pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan dan menjaga hubungan yang baik kepada pegawai lain karena dengan menjaga hubungan tersebut tentunya kerja sama antar pegawai akan lebih meningkat.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematang Siantar sebaiknya atasan memberi teguran kepada para pegawainya untuk dapat lebih teliti lagi dalam mengerjakan pekerjaannya dan bisa melakukan pemeriksaan ulang sebelum diserahkan kepada atasannya dan pegawai harus memiliki kemampuan dalam memanfaatkan waktu bekerja sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.

REFERENSI

Amirullah. (2015) **Kepemimpinan dan Kerja sama Tim**. Jakarta: Mitra

Wancana Media 2.

Badu, S, Q, & D. N. (2017). **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Gorontalo: Ideas Publihing.

Budiwati, H. (2014) **Dimensi Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Karyawan PT. Pindad Persero**. Edited by W.G. Lumanjang.

Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: Gava Media.

Darodjat, T. A. (2020). **Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute**. Edited by M. Wildani Dandan. Bandung: Refika Aditama.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, I. (2013). **Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi**. Bandung: Alfabeta.

Hartini, H., Sudirman, A. and Wardhana, A. (2021) **MSDM (Digitalisasi Human Resources)**. Bandung: Media Sains Indonesia.

Hutauruk, Y, R. (2018). **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru**. Pekanbaru.

Imron, I. (2019) **'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Presrasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai'**. JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 5(1), pp. 64-83

Indrasari, M. (2017). **Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Ibrahim, M, A. Jamal, M. dan B. (2019) . **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) dalam meningkatkan pelayanan Administrasi kepada masyarakat di Kecamatan Bontang Barat Kota**

- Bontong**, Journal Ilmu Pemerintahan. 7(2), hal 701-712.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2014). **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, R. and Kinicki, A., (2015). **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Kawiana, I. Gede Putu. (2020). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Edited by I. B. P. Denpasar, Bali: UNHI Press.
- Latifahannum, Lie, D., Efendi, & Wijaya, A. (2016). **Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian agama Kota Pematangsiantar**. STIE Sultan Agung pematangsiantar,:2(:2).https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrU8NW2R3pgY1TAa8VXNyoA;-yl
- Lie, D., Dharma, E. and Sudirman, A. (2021) **‘Measurement of Teacher Performance in Pematangsiantar City Middle School Through Teacher Certification , Motivation , and Job Satisfaction’**, in *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Measurement*, pp. 396–401.
- Manullang, M. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Akasha Sakti. Medan: AKASHASAKTI.
- Mulyono, S. *et al.* (2021) **Pengantar Manajemen**. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negeri dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tentang Pengolahan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. (2022).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tentang Pengolahan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara**.
- Pratiwi, W. K. and Nugrohoseno, D. (2018). **‘Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerja sama tim dan dampaknya Terhadap Kinerja karyawan’**. BISMA (Binis Dan Manajemen), 7(1), pp 63-72.
- Robbins, S. P, and Mary, C. (2015). **Fungsi Manajemen**. Bandung.: Erlangga.
- Sherly et al. (2020) **Pengantar Manajemen Publik dan Bisnis**. Cetakan 1. Edited by A. Sudirman. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O., S., Revida, E., Purba, S, Fuadi, Butar-butur, M., Simarmata, H., M., Munsarif, M., & Silitonga, H.P. (2020) **Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yayasan Kita Medan.
- Sinambela, L, P. (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. by R. D. S. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinuhaji, E. (2020). **Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan**. Ilmiah Bisnis, 1, 29-34.
<http://www.ojs.politeknikcendana.at.id>
- Siagian, F. (2020). **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Akademika Maritim Cirebon**. Ipm2kpe, 3, 20-26, <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v3il.1275>
- Simanjuntak, L., Lie., D., Efend, E., and Inrawan, E. (2018). **‘Pengaruh Pengalaman Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar’**. SULTANIST, 6, 12-33.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.111>
- Sulaksono, H. (2015). **Budaya Organisasi dan Kinerja**. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sutrisno, A dan Riyanto, S. (2017). **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Pegawai Pada PT. Bursa Efek Indonesia**.
- Surianti and Hidayat, F. (2017). **Pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja Pegawai**. STMN Multi Smart, 1, 1-14.<http://www.stmb-multismart.ac.id>
- Sudaryono (2017) **Pengantar Manajemen**. Yogyakarta :CAPS (center For academic publishing service).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2019).**Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Edited by H. Eryanto & R. A. Kusumaningtyas. Jakarta:Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2014). **Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya**.Jakarta Rajawali Pers.
- Wibowo (2014). **Manajemen Kinerja Pegawai**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo (2019). **Manajemen Kinerja**.Edisi 5, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widia, I. . (2017). **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung**. Ilmiah WIDYA, 4, 281-286. <https://doi.org.23376686>
- Wirawan. (2014). **Kepemimpinan**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, A., Purnomolastu, N., & Tjahjoanggoro (2015) **Kepemimpinan Berkarakter**. Surabaya: Brilian Internasional.
- Zainal, el, al . (2017).**Fungsi kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan**. Edisi 3. Jakarta:Rajawali Pers.