

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
POLSEK MEDAN SUNGGAL**

SKRIPSI

OLEH :

NURWITA

NPM : 14 832 0061



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

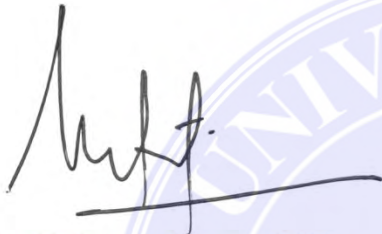
MEDAN

2018

Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polsek Medan Sunggal
Nama : Nurwita
NPM : 148320061
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing



Ir. M. Yamin Siregar, MM
Pembimbing I



Yuni Syahputri SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 05 Oktober 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal”. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan data berupa menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan.

Nilai t_{hitung} diperoleh 3.127 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.993 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3.127 > t_{tabel}$ 1.993. Nilai p -value pada kolom sig $0.003 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal. Nilai t_{hitung} diperoleh 3.872 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.993 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3.872 > t_{tabel}$ 1.993. Nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $22.604 > 3.12$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan gaya kepemimpinan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R yang diperoleh sebesar 0,621. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 62,1%. Kinerja Pegawai (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kerjasama tim dan gaya kepemimpinan. Sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the "Effect of Team Cooperation and Leadership Style on Employee Performance at Police Station Medan Sunggal Police". The type of data in this study is asosatif is a study that is asking the relationship between two variables. The population in this study all employees amounted to 75 people. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to all employees.

The value of t_{hitung} obtained 3.127 where the value of t_{tabel} at a 5% ie 1,993 means positive. Where the significant level α 5% value $t_{hitung} 3.127 > t_{tabel} 1.993$. The value of p-value in column sig 0.003 < 0.05 means significant. This explains that teamwork has a positive and significant impact on employee performance at Medan Sunggal Police Station. The value of t_{hitung} obtained 3,872 where the value of t_{tabel} at a 5% ie 1,993 means positive. Where the significant level α 5% value $t_{hitung} 3.872 > t_{tabel} 1.993$. The p-value value in the 0.000 sig < 0.05 column means significant. This explains that the leadership style has a positive and significant impact on the performance of employees at Medan Sunggal Police Station. Value $F_{count} > F_{table}$ obtained 22.604 > 3.12 means positive. While the value of p-value obtained on the column sig 0.000 < 0.05 means significant. Thus it can be concluded that teamwork and leadership style simultaneously can have a positive and significant effect on employee performance at Medan Sunggal Police Station. Based on the calculation of the coefficient of determination, it can be seen the value of R obtained by 0.621. The figure shows that 62.1%. The performance of employees (dependent variable) can be explained by the factors of teamwork factor and leadership style. The remaining 37.9% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Teamwork, Leadership Style and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas Berkad dan Rahmadnya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kerja sama tim dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota pada kantor Polsek Medan Sunggal”, tidak lupa pula penulis sampaikan salawat beriring salam atas junjungan dan suritauladan sekalian alam baginda Nabi besar Muhammad SAW semoga kita mendapatkan safa'atnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan dalam hal penyajian dikarenakan kemampuan yang masih terbatas. Untuk itu penulis dengan rendah hati akan menerima saran-saran dan petunjuk yang bersifat membangun dan ditujukan untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi yang memerlukan dikemudian hari untuk melakukan penelitian yang sama dan bagi para pembaca pada umumnya.

Selama proses penyusunan hingga penyelesaian usulan penelitian ini, tentunya tidak lepas dari segala macam kendala yang harus dihadapi. Namun berkat, rahmat, hidayah, dan pertolongan-Nya serta bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, kendala-kendala tersebut dapat penulis hadapi sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini.

Untuk itu dalam kesempatan yang berbahagia ini, dengan segala hormat penulis sampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada Bapak **M. Yamin Siregar SE, M.Si** selaku pembimbing I, dan Ibu **Yuni Syahputri SE, M.Si** selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta memberikan petunjuk, arahan dan bimbingannya selama proses penyusunan hingga selesainya usulan penelitian ini.

Terima kasih juga penulis ucapkan kepada:

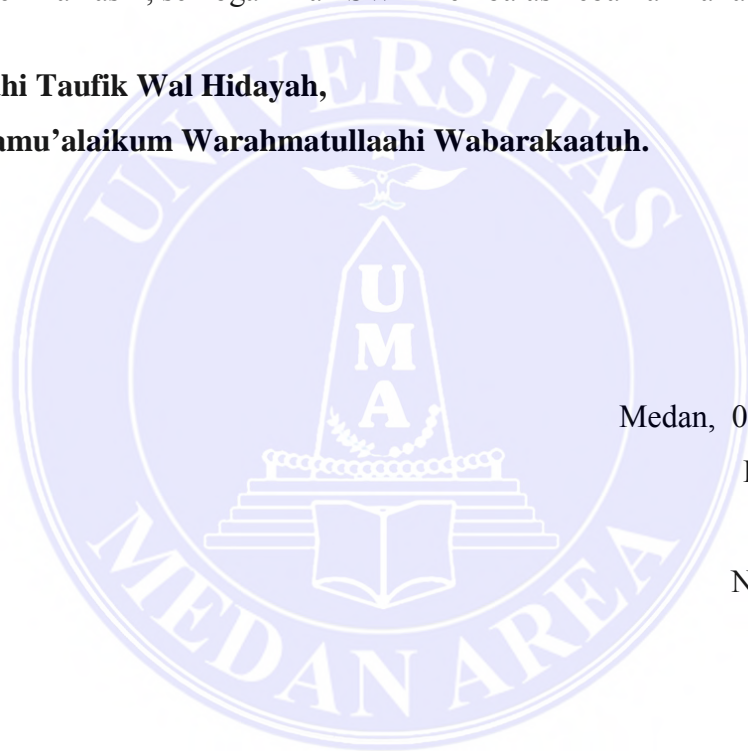
1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area

2. Dr. Ihsan Effendi, SE. MSi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Hery Syahrial, SE. MSi Selaku Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Adelina Lubis, SE. MSi. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Yuni Syahputri, SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing penulis dalam hal masukan-masukan penulisan dalam menyelesaikan Skripsi
7. Spesial untuk Ayahanda tercinta Amran Achmad dan Ibuku tersayang Sri Ana serta kakak dan Abang tercinta, terimakasih buat kasih sayang, doa dan perhatian yang diberikan kepada penulis.
8. Semoga segala amal kebaikan mereka di ridhoi Allah S.W.T dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, serta seluruh staff dan karyawan Universitas Medan Area, terima kasih atas bantuannya.

Penulis juga mengucapkan teima kasih atas kerja sama dan dukungannya kepada :

9. Anggota Kepolisian Polsek Medan Sunggal yang telah memberikan kesempatan, pengarahan dan kemudahan kepada penulis untuk melakukan survei dan wawancara dalam rangka penulisan skripsi
10. Teman-teman Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen angkatan 2014 yang ikut membantu dan memotivasi penulis, terimakasih.
11. Atas segala bantuan yang penulis terima, sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

**Wabillahi Taufik Wal Hidayah,
Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.**



Medan, 08 Agustus 2018

Penulis,

Nurwita

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	viii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah.....	3
1.3.Tujuan Penelitian.....	4
1.4.Manfaat Penelitian.....	4

BAB II : LANDASAN TEORITIS

2.1. Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	6
2.1.2. Penilaian Kinerja.....	6
2.1.3. Indikator Kinerja.....	8
2.2. Kerjasama Tim	
2.2.1. Pengertian Kerjasama Tim.....	9
2.2.2. Jenis-jenis Tim.....	11
2.2.3. Indikator Kerjasama Tim.....	13
2.3. Gaya Kepemimpinan	
2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	13
2.3.2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	15
2.3.3. Indikator Gaya Kepemimpinan	17

2.4. Penelitian Terdahulu	19
2.5. Kerangka Konseptual	20
2.6. Hipotesis.....	23

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.2. Populasi dan Sampel.....	26
3.3. Definisi Operasional	27
3.4. Jenis dan Sumber Data	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data	28
3.6. Teknik Analisis Data	29

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Sejarah Ringkas Perusahaan.....	34
4.1.2 Visi dan Misi Polisi.....	37
4.1.3 Struktur Organisasi.....	38
4.1.4 Penyajian Data Responden.....	39
4.1.5 Penyajian Data Angket.....	41
4.1.5.1 Distribusi Pertanyaan X1	41
4.1.5.2 Distribusi Pertanyaan X2	44
4.1.5.3 Distribusi Pertanyaan Y	47
4.2 Pembahasan.....	49

4.2.1 Uji Instrumen.....	49
4.2.1.1 Uji Validitas	49
4.2.1.2 Uji Realibilitas	51
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.3.1 Uji Normalitas	51
4.3.2 Uji Multikolinieritas.....	54
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	55
4.4 Uji Statistik	56
4.5 Uji Hipotesis	57
4.5.1 Uji t.....	57
4.5.2 Uji F.....	59
4.6 Koefisien Determinasi	60
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul / Teks	Halaman
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	23
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel	25
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket	27
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2	Usia Responden.....	40
Tabel 4. 3	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan dengan secara bersama-sama	41
Tabel 4.4	Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama.....	42
Tabel 4. 5	Pegawai saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran	42
Tabel 4. 6	Setiap Pegawai tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan	43
Tabel 4. 7	Pegawai tim mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal	43
Tabel 4. 8	Setiap Pegawai tim sadar akan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.....	44
Tabel 4. 9	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya	44
Tabel 4.10	Pimpinan selalu memotivasi bahwa untuk bekerja maksimal	45
Tabel 4.11	Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh atasan.....	45
Tabel 4.12	Pimpinan selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan.....	46
Tabel 4.13	Pimpinan selalu melakukan hubungan baik pegawai	46
Tabel 4.14	Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	47
Tabel 4.15	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi Pegawai lain	47
Tabel 4.16	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.....	48
Tabel 4.17	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.....	48
Tabel 4.18	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.....	49
Tabel 4.19	Estimasi Uji Validitas	50
Tabel 4.20	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y	51
Tabel 4.21	Uji Multikolineritas.....	54
Tabel 4.22	Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4.23	Uji Parsial (Uji t).....	58
Tabel 4.24	Uji Simultan (Uji F)	59
Tabel 4.25	Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul / Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual	19
Gambar IV. 1	Struktur Organisasi Perusahaan	39
Gambar IV. 2	Histogram.....	52
Gambar IV. 3	Normal Probality Plot	53
Gambar IV. 4	Grafik Scatterplot.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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

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

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kepolisian Sektor Sunggal yang terletak di Jl. Tb Simatupang No. 240 kel. Sunggal kec. Medan Sunggal. Kinerja Pegawai dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan pegawai untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan, dan juga terlihat dari loyalitas dan

keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variabel-variabel yang berhubungan dengan komitmen kerja diantaranya adalah kerjasama tim dan Gaya kepemimpinan. Kerjasama tim diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang memiliki keahlian individu, bertanggung jawab untuk pengambilan keputusan individu yang memegang suatu tujuan bersama dan bertemu untuk berkomunikasi, berbagi, dan mengkonsolidasikan pengetahuan dari rencana yang dibuat, keputusan di masa depan yang mempengaruhi penentuan tindakan (Soekidjan, 2009:64).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap pegawai dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengolaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja Pegawai kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi (Soekidjan, 2009:78).

Setelah melakukan survey terdahulu terhadap beberapa Pegawai kepolisian polsek sunggal, permasalahan kerjasama tim yang terjadi adalah kurangnya kompaknya Pegawai dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, mereka lebih memilih pekerjaan

mereka sendiri dan selesai sementara pegawai yang lain belum siap dalam hal pekerjaan tetapi mereka terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain. hal ini yang akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya, dan kurang tanggung jawabnya dari masing-masing bagian seksi terutama di bagian keuangan sering terlambatnya laporan, laporan selalu datang setelah dua hari deadline ini dikarenakan kurangnya berkontribusi yang didalam kerja bagian seksi keuangan, karena kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya.

Selain kerjasama tim faktor yang akan meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan pegawai kelompoknya serta mengordinasikan tujuan pegawai dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai, kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan (Timothy 2008:99).

Permasalahan yang terjadi mengenai masalah gaya kepemimpinan pada pegawai kepolisian polsek sunggal medan adalah atasan yang kurang memotivasi anggotanya dalam bekerja. Atasan juga sering memberikan tekanan terhadap pegawainya dalam hal bekerja sehingga mereka selalu lembur dipekerjaan dan pulang tidak tepat waktu. Atasan juga kurang berkomunikasi dalam pekerjaan sehingga pegawai kurang mengetahui pekerjaan apa yang selanjutnya akan dikerjakan. Hal-hal seperti ini mengakibatkan kinerja pegawai di kepolisian polsek medan sunggal ini menurun seiring berjalannya waktu.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal.**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal.
- 1.2.2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal.
- 1.2.3. Apakah kerjasama tim dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal.

1.3.Tujuan Penelitian

- 1.3.1. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal.
- 1.3.2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal.
- 1.3.3. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal.

1.4. Manfaat Penelitian

- 1.4.1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh kerjasama,

kepemimpinan dan kinerja pada perusahaan sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

1.4.2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang kerjasama, dan kepemimpinan terhadap kinerja.

1.4.3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat manambah referensi perpustakaan

1.4.4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran informasi yang bermanfaat yang berkitan dengan kerjasama, dan kepemimpinan terhadap kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2009).

2.1.2. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada pegawai dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penialain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dri setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.3. Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja pegawai dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.2. Kerjasama Tim

2.2.1. Pengertian Kerjasama Tim

Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerjasama tim daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

Tracy (2008:54) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian- bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2007:32) kerja tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan

teamwork diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan. Stephen dan Timothy (2008:59) menyatakan teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Buurn (2008:55), yang menyatakan bahwa efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap saling mendukung dalam kerjasama tim.

2.2.2. Jenis-jenis Tim

Menurut Hariandja (2006) ada 3 (tiga) tipe tim yaitu:

1. Problem solving team

Sebuah tim yang dibentuk untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam upaya memperbaiki produktivitas. Pada dasarnya, kegiatan tim ini adalah mengidentifikasi berbagai masalah, mendiskusikan bagaimana memecahkan masalah tersebut dan melakukan tindakan untuk memperbaiki. Anggota tim biasanya berasal dari satu departemen yang beranggotakan kurang lebih sepuluh orang yang melakukan pertemuan rutin setiap minggu

2. *Self managed team*

Sebuah tim yang dimaksudkan untuk memperbaiki produktivitas dengan memberikan kewenangan pada kelompok untuk mengatur kerja mereka, misalnya menjadwalkan kerja, menentukan metode kerja, mengawasi anggota, memberi reward dan hukuman bagi anggota dan merekrut anggota. Keanggotaan ini biasanya berasal dari satu departemen yang melakukan tugas yang sama.

3. *Cross functional team*

Sebuah tim yang ditujukan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus, misalnya pengembangan produk baru atau perencanaan dan perubahan sistem kompensasi. Anggota tim ini berasal dari berbagai departemen yang memiliki keahlian dan orientasi yang berbeda yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.3. Indikator Kerjasama Tim

West (2008:97) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

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

2.3. Gaya Kepemimpinan

2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Defenisi dari gaya kepemimpinan telah mengalami perubahan akan perkembangan dan pergeseran. Dalam era lama gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menentu dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kenerja bawahannya (Rorimpandey, 2013:53).

Gaya Kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi fungsi manajemen (Suyanto 2008:44).

Gaya Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010:56).

Gaya Kepemimpinan adalah seorang yang memimpin sebuah organisasi atau institusi dan terlibat didalamnya. Pemimpin disini bukan berarti pemimpin insidental, misalnya orang yang (sekali saja) membantu serombongan anak menyebrang jalan, *Master of Ceremony* (MC) atau seorang yang mendadak didaulat untuk memimpin doa. Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam dari sekedar label atau jabatan yang diberikan kepada seorang manusia. Ada unsur paksa visi jangka panjang serta karakter didalam sebuah kepemimpinan (Iensufiee 2010 :88).

2.3.2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Macam-Macam Gaya Kepemimpinan menurut Wahjosumidjo mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan

keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Gaya tersebut adalah sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Direktif, dicirikan oleh :

- 1) Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berkaitan dengan seluruh pekerjaan menjadi tanggung jawab pemimpin dan ia hanya memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakannya.
- 2) Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan menjalankan tugas.
- 3) Pemimpin melakukan pengawasan kerja ketat.
- 4) Pemimpin memberikan ancaman dan hukuman kepada bawahannya yang tidak berhasil melaksanakan tugas tugas yang telah ditentukan.
- 5) Hubungan dengan bawahan rendah, tidak memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mengembangkan dirinya secara optimal, karena pemimpin kurang percaya dengan kemampuan bawahannya

b. Gaya Kepemimpinan Konsultatif, dicirikan oleh :

- 1). Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dari bawahan.
- 2). Pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses diskusi dan konsultasi dengan bawahan
- 3). Penghargaan dan hukuman diberikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.

4). Hubungan dengan bawahan baik.

c. Gaya Kepemimpinan partisipatif, dicirikan oleh :

- 1). Pemimpin dan bawahan sama sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan.
- 2). Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3). Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
- 4). Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan pertimbangan ekonomi, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas tugas organisasi.

d. Gaya Kepemimpinan Delegatif, dicirikan oleh :

- 1). Pemimpin mendiskusikan masalah masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kepada bawahan
- 2). Bawahan memiliki hak untuk menentukan langkah langkah bagaimana keputusan dilaksanakandan hubungan bawahan rendah.

2.3.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut adalah :

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat perangai atau ciri ciri didalamnya.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik

c. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), kekuatan (persistence) dan daya tahan (endurance) keberanian (courage).

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rizki Ramadhani Sembiring (2015)	Pengaruh Kerjasama tim dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Pangaripta Cons Medan	X ¹ = Kerjasama tim Y = Kinerja	Hasilnya menunjukkan bahwa variable kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangaripta Cons Medan
2.	Rosalinda (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Managemen Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)	X ¹ = Gaya Kepemimpinan Y = Kerja	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pangaripta Cons Medan

Sambungan Tabel 2.1.

3	Yuli Andini (2016)	Pengaruh Kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pangripta Cons Medan	$X^1 = \text{Kerjasama Tim}$ $Y = \text{Kinerja}$	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Pangripta Cons Medan
4	Syarif Hidayat (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh	$X^1 = \text{Gaya Kepemimpinan}$ $X^2 = \text{Kerjasama Tim}$ $Y = \text{Kinerja}$	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT Dunia Barusa Banda Aceh.
5	Marudut Marpaung (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teamwork terhadap kinerja karyawan di Koperasi sekjen Kemdikbud senayan jakarta	$X^1 = \text{Gaya Kepemimpinan}$ $X^2 = \text{Teamwork}$ $Y = \text{Kinerja}$	Hasilnya menunjukkan variabel X (gaya kepemimpinan dan teamwork) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di operasi sekjen kemdikbud senayan jakarta.

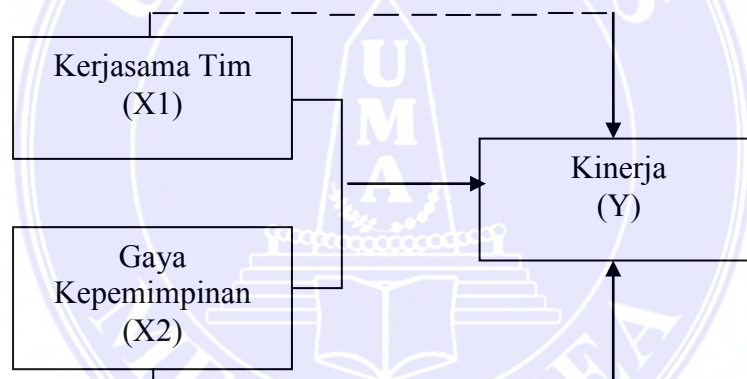
2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya.

Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kerjasama tim dan kepemimpinan terhadap komitmen karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2.
Kerangka Konseptual

Keterangan :

---- = Secara Parsial

— = Secara Simultan

2.5.1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Kerjasama Kerjasama Tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan yang membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan

perusahaan dengan efektif. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya di dalam tim Penilaian kerja ditunjukkan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para pegawai dengan membandingkan kemampuan pegawai pada rekan rekannya yang lain. Sesuai dengan yang dikemukakan Kerjasama tim (teamworks) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan (Mulyadi dan Setyawan, 2009:54).

Dengan ini jelas apabila Kerjasama tim dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan dalam memenuhi pencapaian tujuan perusahaan.

2.5.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

Gaya kepemimpinan adalah seorang yang memimpin sebuah organisasi atau institusi dan terlibat didalamnya. Pemimpin disini bukan berarti pemimpin insidental, misalnya orang yang (sekali saja) membantu serombongan anak menyebrang jalan, *Master of Ceremony* (MC) atau seorang yang mendadak didaulat untuk memimpin doa. Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam dari padasekedar label atau jabatan yang diberikan kepada seorang manusia. Ada unsur visi jangka panjang serta karakter didalam sebuah kepemimpinan.

Gaya Pemimpin adalah Seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Coulter 2012:78).

Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinannya untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja pegawai.

2.5.3. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kerjasama tim adalah pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua bagian dari anggota tim. Definisi di atas mencirikan bahwa kerjasama tim sebagai kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok individu yang memiliki beragam keahlian yang saling percaya untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab dalam tim.

Gaya Kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pemimpin ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi fungsi manajemen (Suyanto 2008:44). Dengan demikian, kerjasama tim dan gaya kepemimpinan yang baik, akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 2.6.1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal.
- 2.6.2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal
- 2.6.3. Kerjasama tim dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif, penelitian *asosiatif* yang bermaksud untuk memberikan penjelasan pengaruh kerjasama tim dan gaya kepemimpinan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal

2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Kepolisian Sektor Sunggal Medan yang beralamat di Jl. Tb Simatupang No. 240 kel. Sunggal kec. Medan Sunggal.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan April sampai Jun 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018				
		Feb	Mar	Mei	Agt	Okt
1	Penyusunan proposal	■				
2	Seminar proposal	■				
3	Pengumpulan data		■			
4	Analisis data			■		
5	Seminar Hasil				■	
6	Pengajuan Meja hijau				■	
7	Meja Hijau					■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil dan pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan yang berjumlah 75 orang. yang terdiri dari anggota tugas luar 25, penyidik 45, admin reskrim 5 orang .

2. Sampel

Menurut mudrajad kuncoro (2011) sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2006:8), berdasarkan definisi di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 75 orang. yang terdiri dari anggota tugas luar 25, penyidik 45, admin reskrim 5 orang . 75 orang. yang terdiri dari anggota tugas luar 25, penyidik 45, admin reskrim 5 orang .

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel III.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian ..(Suryadi Prawirosentono 2008:27)	Likert
2.	Kerjasama Tim (X1)	kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.	a. Tanggung jawab b. Saling berkontribusi, c. Pengerahan kemampuan ..West(2008:97)	Likert
3.	Gaya Kepemimpinan (X₂)	Gaya Kepemimpinan itu sendiri itu merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain	a. Sifat b. Kebiasaan c. Tempramen d. Watak e. Kepribadian ..(Kartini Kartono 2008:34)	Likert

Sumber: Prawirosentono 2008:27), West(2008:97),(Kartini Kartono 2008:34)

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

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

E. Teknik Pengumpulan Data

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

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

Tabel III.3
Bobot Nilai Angket

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

Sumber: Sugiyono (2012)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner 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 konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. 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*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai *alpha Cronbach* 0,41 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

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka dilakukan uji *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

3. Uji Statistik

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

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

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2012:204})$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja)
- X₁ = Variabel bebas (Kerjasama Tim)
- X₂ = Variabel bebas (Gaya Kepemimpinan)
- o = Konstanta
- β_{1,2} = Koefisien Regresi
- e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

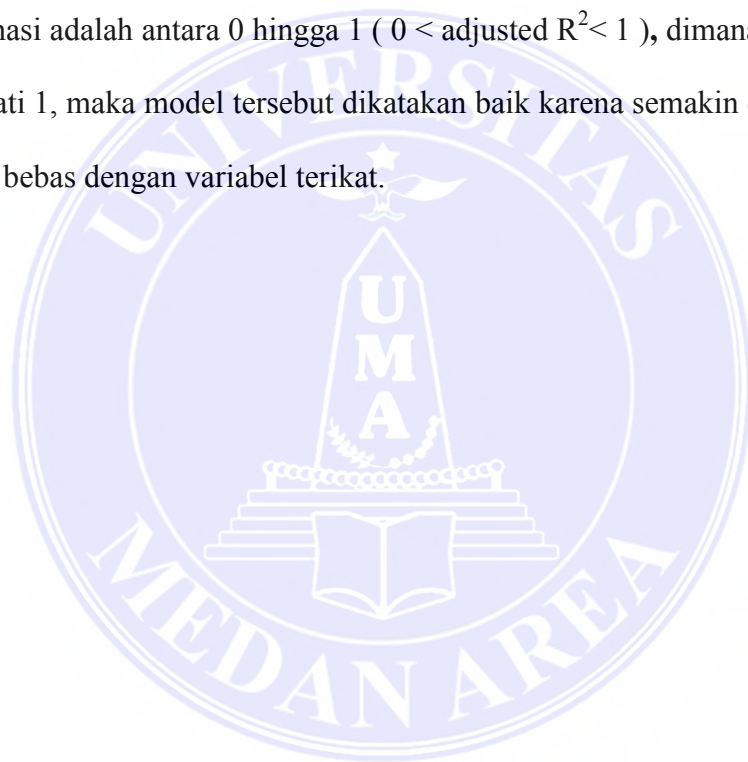
Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Ringkas Perusahaan

Pada awalnya kepolisian berada dalam lingkungan Kementerian Dalam Negeri dengan nama Djawatan Kepolisian Negara yang hanya bertanggung jawab masalah administrasi, sedangkan masalah operasional bertanggung jawab kepada Jaksa Agung. Kemudian mulai tanggal 1 Juli 1946 dengan Penetapan Pemerintah tahun 1946 No. 11/S.D. Djawatan Kepolisian Negara yang bertanggung jawab langsung kepada Perdana Menteri. Tanggal 1 Juli inilah yang setiap tahun diperingati sebagai Hari Bhayangkara hingga saat ini.

Sebagai bangsa dan negara yang berjuang mempertahankan kemerdekaan maka Polri di samping bertugas sebagai penegak hukum juga ikut bertempur di seluruh wilayah RI. Polri menyatakan dirinya “combatant” yang tidak tunduk pada Konvensi Jenewa. Polisi Istimewa diganti menjadi Mobile Brigade, sebagai kesatuan khusus untuk perjuangan bersenjata, seperti dikenal dalam pertempuran 10 November di Surabaya, di front Sumatera Utara, Sumatera Barat, penumpasan pemberontakan PKI di Madiun, dan lain-lain. Pada masa kabinet presidential, pada tanggal 4 Februari 1948 dikeluarkan Tap Pemerintah No. 1/1948 yang menetapkan bahwa Polri dipimpin langsung oleh presiden/wakil presiden dalam kedudukan sebagai perdana menteri/wakil perdana menteri.

Pada masa revolusi fisik, Kapolri Jenderal Polisi R.S. Soekanto telah mulai menata organisasi kepolisian di seluruh wilayah RI. Pada Pemerintahan

Darurat RI (PDRI) yang diketuai Mr. Sjafrudin Prawiranegara berkedudukan di Sumatera Tengah, Jawatan Kepolisian dipimpin KBP Umar Said (tanggal 22 Desember 1948). Hasil Konferensi Meja Bundar antara Indonesia dan Belanda dibentuk Republik Indonesia Serikat (RIS), maka R.S. Sukanto diangkat sebagai Kepala Jawatan Kepolisian Negara RIS dan R. Sumanto diangkat sebagai Kepala Kepolisian Negara RI berkedudukan di Yogyakarta. Dengan Keppres RIS No. 22 tahun 1950 dinyatakan bahwa Jawatan Kepolisian RIS dalam kebijaksanaan politik polisional berada di bawah perdana menteri dengan perantaraan jaksa agung, sedangkan dalam hal administrasi pembinaan, dipertanggungjawabkan pada menteri dalam negeri.

Karena pengalaman yang pahit dari peristiwa G30S/PKI yang mencerminkan tidak adanya integrasi antar unsur-unsur ABRI, maka untuk meningkatkan integrasi ABRI, tahun 1967 dengan SK Presiden No. 132/1967 tanggal 24 Agustus 1967 ditetapkan Pokok-Pokok Organisasi dan Prosedur Bidang Pertahanan dan Keamanan yang menyatakan ABRI merupakan bagian dari organisasi Departemen Hankam meliputi AD, AL, AU, dan AK yang masing-masing dipimpin oleh Panglima Angkatan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada Menhankam/Pangab. Jenderal Soeharto sebagai Menhankam/Pangab yang pertama.

4.1.2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

A. Sejarah Berdirinya Polsek Sunggal

Polsek Sunggal Kel. Sunggal Kec. Medan Sunggal merupakan sektor pelayanan masyarakat wilayah hukum Kecamatan Medan Sunggal yang didirikan pada tanggal 19 Juli 1997, dibangun di atas tanah seluas 903 m² dengan luas

bangunan 408 m2 beralamat di Jalan TB Simatupang No. 240 Medan Sunggal Kode Pos 20128 Kecamatan Medan Sunggal dan no telpon 061xxx. Di fungsikan pada tanggal 05 Mei 1998, Menurut Surat Keputusan Kepolisian Negara Republik Indonesia Resor Kota Besar Medan Sektor Sunggal No B.79./V/ 1998 Tentang Sektor Kepolisian Medan Sunggal sebagai pelayan masyarakat wilayah hukum Kecamatan Medan Sunggal.

B. Wilayah Kerja Polsek Medan Sunggal berbatasan dengan polsek :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan wilayah Polsek Medan Baru
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan wilayah Polsek Diski
3. Sebelah Barat berbatasan dengan wilayah Polsek Medan Helvetia
4. Sebelah Timur berbatasan dengan wilayah Polsek Pancur Batu.

Luas wilayah Polsek Medan Sunggal terdiri dari :

- a. 3 Kecamatan yaitu Kecamatan Sunggal, Kecamatan Medan Sunggal, Kecamatan Medan Selayang.
- b. 14 desa

Tabel 1. Daftar nama Kecamatan yang berada di wilayah hukum Polsek Medan Sunggal.

No.	Nama Kecamatan
1	Kecamatan Sunggal
2	Kecamatan Medan Sunggal
3	Kecamatan Medan Selayang

Tabel 2. Daftar nama desa yang berada di wilayah hukum Polsek Medan Sunggal.

No	Nama Desa	No.	Nama Desa
1.	Desa Lalang	8.	Desa Sunggal Kanan
2.	Desa Tanjung Gusta	9.	Desa Sei Beras Sekata
3.	Desa Purwodadi	10.	Desa Sukamaju
4.	Desa Payageli	11.	Desa Medan Krio
5.	Desa Muliorejo	12.	Desa Pujimulio
6.	Desa SM Diski	13.	Desa Sei Mencirim
7.	Desa Telaga Sari	14.	Desa Sei Semalayang

Sumber data : Buku Laporan Bulanan Reskrim Polsek Medan Sunggal Tahun 2018

4.1.3 Visi dan Misi Polisi

VISI

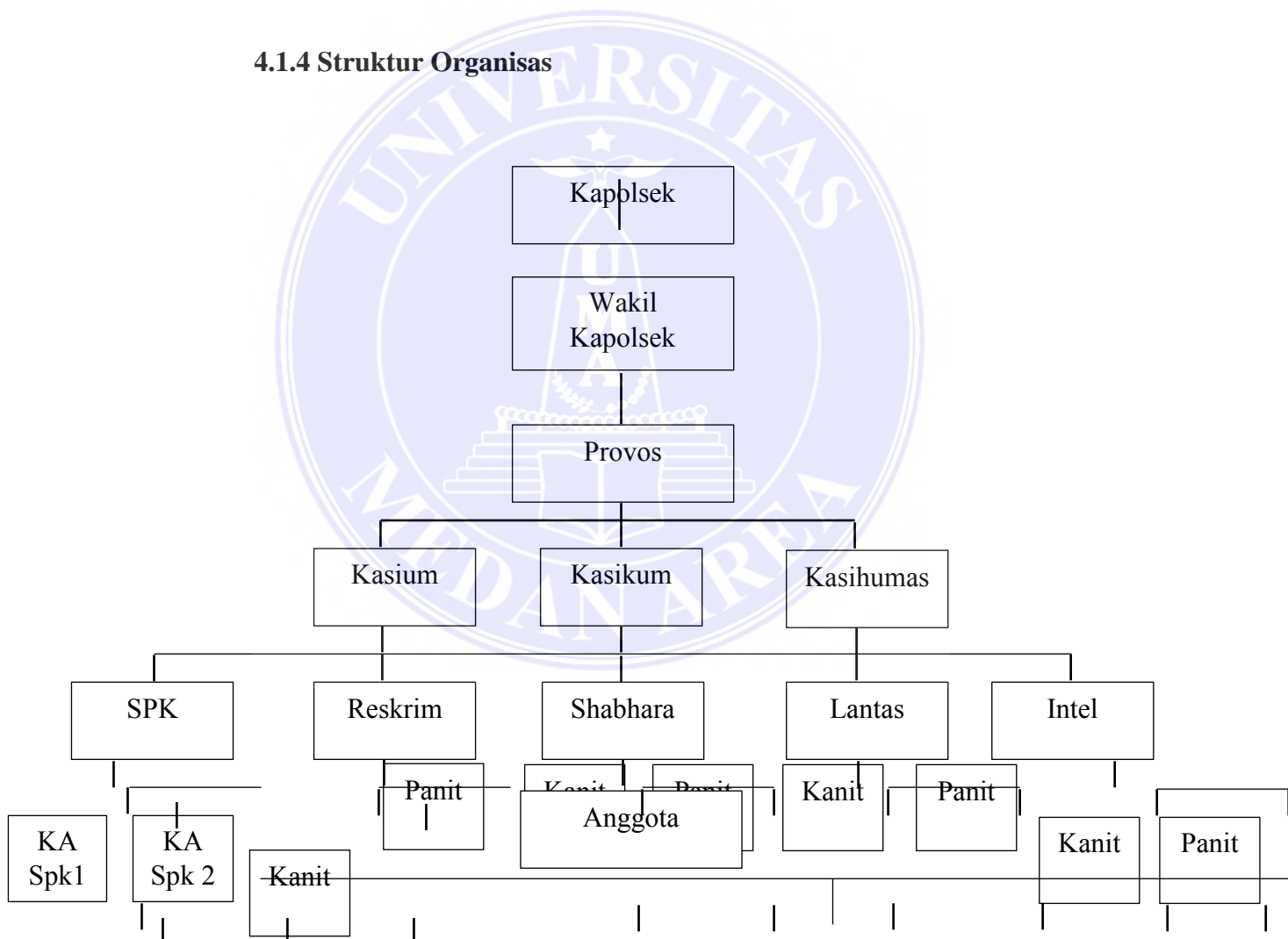
Terwujudnya pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat yang prima, tegaknya hukum dan keamanan dalam negeri yang mantap serta terjalinnya sinergi polisional yang proaktif.

MISI

1. Melaksanakan deteksi dini dan peringatan dini melalui kegiatan/operasi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan;
2. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, responsif dan tidak diskriminatif;
3. Menjaga keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran arus orang dan barang;
4. Menjamin keberhasilan penanggulangan gangguan keamanan dalam negeri;

5. Mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada masyarakat patuh hukum;
6. Menegakkan hukum secara profesional, objektif, proporsional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan;
7. Mengelola secara profesional, transparan, akuntabel dan modern seluruh sumber daya Polri guna mendukung operasional tugas Polri.

4.1.4 Struktur Organisasi



Sumber: Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi

4.1.5 Job Description

a. Kapolsek

1. Memimpin
2. Membina
3. Mengawasi
4. Mengatur
5. Mengendalikan satuan organisasi di lingkungan Polsek dan unsur pelaksana kewilayahan dalam jajarannya termasuk kegiatan pengamanan markas; dan
6. Memberikan saran pertimbangan kepada Kapolres yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.

b. Wakil Kapolsek

1. Membantu Kapolsek dalam melaksanakan tugasnya dengan mengawasi, mengendalikan, mengkoordinir pelaksanaan tugas seluruh satuan organisasi Polsek.
2. Memimpin Polsek dalam hal Kapolsek berhalangan; dan
3. Memberikan saran pertimbangan kepada Kapolsek dalam hal pengambilan keputusan berkaitan dengan tugas pokok Polsek.

c. Provos

1. Membina anggota kepolisian
2. Menyelenggarakan penegakkan disiplin kepada anggota kepolisian dengan adanya kegiatan ini diharapkan khususnya Kanit Provost

maupun anggota Provost dapat melaksanakan tugasnya secara lebih profesional dan proposional.

d. Kasium

1. Pelayanan administrasi umum dan ketatausahaan antara lain kesekretariatan dan kearsipan di lingkungan Polres; dan
2. Pelayanan markas antara lain pelayanan fasilitas kantor, rapat, angkutan, perumahan, protokoler untuk upacara, pemakaman, dan urusan dalam di lingkungan Polres

e. Kasikum

Sikum bertugas memberikan pelayanan bantuan hukum serta pembinaan hukum di lingkungan Polsek.

f. Kasihumas

1. Mengumpulkan Data
2. Mengolah Data, dan
3. Menyajikan Informasi serta Dokumentasi yang berkaitan dengan tugas Polsek.

g. SPK

Sentra Pelayanan Kepolisian atau SPK adalah pintu gerbang pelayanan POLRI terhadap masyarakat. ketika masyarakat membutuhkan bantuan Kepolisian disinilah tempatnya.

h. Reskrim

Unit RESKRIM bertugas melaksanakan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana termasuk fungsi Identifikasi.

i. Sabhara

1. Melaksanakan Turjawali dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, objek vital, TPTKP, penanganan Tipiring, dan
2. Pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta pengamanan markas.

j. Lantas

Unit Lantas sebagaimana dimaksud merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada dibawah Kapolsek. Yang bertugas melaksanakan Turjawali bidang lalu-lintas, penyidikan kecelakaan lalu-lintas dan penegakkan hukum dibidang lalu-lintas.

k. Intel

Unit INTELKAM bertugas menyelenggarakan fungsi Intelejen di bidang Keamanan meliputi pengumpulan bahan keterangan/informasi untuk keperluan deteksi dini (early Detection) dan peringatan dini (early Warning), dalam rangka pencegahan terjadinya gangguan Keamanan dan ketertiban Masyarakat, serta pelayanan perizinan.

4.1.6 Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah

sempel sebanyak 75 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	N	%
1	Laki-laki	50	66,6
2	Perempuan	25	33,4
Jumlah		75	100

Sumber : Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 66,6%, sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan adalah sebanyak 33,4%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	N	%
1	20 - 30 Tahun	15	20
2	31 - 40 Tahun	50	66,6
3	41 - 50 Tahun	10	13,4
Jumlah		75	100

Sumber : Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 66,6% usia responden paling banyak berusia diantara 31 – 40 pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal.

4.1.7 Penyajian data angket

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang sudah ditetapkan, yaitu sebanyak 75, dengan jumlah pertanyaan 16 item, yang terdiri dari 6 item untuk variabel bebas X1 (Kerjasama Tim), 5 item untuk variabel X2 (Gaya Kepemimpinan), dan 5 item untuk variabel terikat Y (Kinerja).

4.1.6.1 Distribusi Pertanyaan X1 (Kerjasama Tim)

Tabel 4. 3
Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan dengan secara bersama-sama

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	10,7	10,7	10,7
Valid 4	29	38,7	38,7	49,3
5	38	50,7	50,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 38 responden (50,7%), responden yang menjawab setuju ada 29 (38,7%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 8 (10,7%).

Tabel 4. 4
Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain
untuk dikerjakan bersama

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	6,7	6,7	6,7
Valid 4	34	45,3	45,3	52,0
5	36	48,0	48,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 36 responden (48%), responden yang menjawab setuju ada 34 (45,3%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 5 (6,7%).

Tabel 4. 5
Karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	2,7	2,7	2,7
Valid 4	36	48,0	48,0	50,7
5	37	49,3	49,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 37 responden (49,3%), responden yang menjawab setuju ada 36 (48%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 2 (2,7%).

Tabel 4. 6
Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam
pencapaian tujuan

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	5,3	5,3	5,3
Valid 4	40	53,3	53,3	58,7
5	31	41,3	41,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 31 responden (41,3%), responden yang menjawab setuju ada 40 (53,3%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 4 (5,3%).

Tabel 4. 7
Anggota tim mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	4,0	4,0	4,0
Valid 4	28	37,3	37,3	41,3
5	44	58,7	58,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 44 responden (58,7%), responden yang menjawab setuju ada 28 (37,3%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 3 (4,0%).

Tabel 4. 8
Setiap anggota tim sadar akan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	5,3	5,3	5,3
Valid 4	34	45,3	45,3	50,7
5	37	49,3	49,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 37 responden (49,3%), responden yang menjawab setuju ada 34 (45,3%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 4 (5,3%).

4.1.6.2 Distribusi Pertanyaan X2 (Gaya Kepemimpinan)

Tabel 4. 9

Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,3	1,3	1,3
3	2	2,7	2,7	4,0
Valid 4	37	49,3	49,3	53,3
5	35	46,7	46,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 35 responden (46,7%), responden yang menjawab setuju ada 37 (49,3%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 2 (2,7%), dan responden yang menjawab tidak setuju ada 1 dengan persentasi (1,3%).

Tabel 4. 10
Pimpinan selalu memotivasi bahwa untuk bekerja maksimal

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	14,7	14,7	14,7
Valid 4	25	33,3	33,3	48,0
5	39	52,0	52,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 13 responden (43,3%), responden yang menjawab setuju ada 12 (40%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 5 (16,7%).

Tabel 4. 11
Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh atasan

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,3	1,3	1,3
Valid 3	4	5,3	5,3	6,7
4	30	40,0	40,0	46,7
5	40	53,3	53,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 40 responden (53,3%), responden yang menjawab setuju ada 30 (40,0%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 4 (5,3%), dan responden yang menjawab tidak setuju ada 1 dengan persentasi (1,3%).

Tabel 4. 12
Pimpinan selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1,3	1,3	1,3
Valid 4	32	42,7	42,7	44,0
5	42	56,0	56,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 42 responden (56%), responden yang menjawab setuju ada 32 (42,7%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 1 (1,3%).

Tabel 4. 13
Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan karyawan/pegawai

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	10,7	10,7	10,7
Valid 4	30	40,0	40,0	50,7
5	37	49,3	49,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 37 responden (49,3%), responden yang menjawab setuju ada 30 (40%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 8 (10,7%).

4.1.6.3 Distribusi Pertanyaan Y (Kinerja)

Tabel 4. 14
Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2,7	2,7	2,7
3	5	6,7	6,7	9,3
Valid 4	24	32,0	32,0	41,3
5	44	58,7	58,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 44 responden (58,7%), responden yang menjawab setuju ada 24 (32,0%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 5 (6,7%), dan responden yang menjawab tidak setuju ada 2 dengan persentasi (2,7%).

Tabel 4. 15
Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	13,3	13,3	13,3
Valid 4	34	45,3	45,3	58,7
5	31	41,3	41,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 31 responden (41,3%), responden yang menjawab setuju ada 34 (45,3%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 10 (13,3%).

Tabel 4. 16
Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	4,0	4,0	4,0
Valid 4	33	44,0	44,0	48,0
5	39	52,0	52,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 39 responden (52%), responden yang menjawab setuju ada 33 (44%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 3 (4%).

Tabel 4. 17

Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	5,3	5,3	5,3
Valid 4	27	36,0	36,0	41,3
5	44	58,7	58,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 44 responden (58,7%), responden yang menjawab setuju ada 27 (36%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 4 (5,3%).

Tabel 4. 18

Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	12,0	12,0	12,0
4	22	29,3	29,3	41,3
5	44	58,7	58,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 44 responden (58,7%), responden yang menjawab setuju ada 22 (29,3%), responden yang menjawab ragu-ragu ada 9 (12%).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Uji Instrumen

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah 75 sampel. Pada uji validitas ini jumlah sampel (n) = 75 dan besarnya df dapat dihitung $75 - 2 = 73$, dengan $df = 73$ dan $\alpha(\text{alpha}) = 0.05$, didapat r tabel = 0,227. Kemudian nilai *Correlated Item - Total Correlation* dibandingkan dengan hasil perhitungan r tabel = 0,227, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 .19

Estimasi Uji Validitas

Varabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	
Y a r a	Kerjasama Tim (X1)	P1	0,364	0,227	Valid
		P2	0,610	0,227	Valid
		P3	0,516	0,227	Valid
		P4	0,407	0,227	Valid
		P5	0,458	0,227	Valid
		P6	0,494	0,227	Valid
t m	Gaya Kepemimpinan (X2)	P1	0,440	0,227	Valid
		P2	0,554	0,227	Valid
		P3	0,402	0,227	Valid
		P4	0,398	0,227	Valid
		P5	0,475	0,227	Valid
i n j	Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,542	0,227	Valid
		P2	0,395	0,227	Valid
		P3	0,452	0,227	Valid
		P4	0,616	0,227	Valid
		P5	0,636	0,227	Valid

mum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r_{tabel} = 0,227$. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,227 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid diatas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronburch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan) yaitu:

Tabel 4 .20
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kerjasama Tim (X1)	0,657	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,611	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,684	Reliabel

Berdasarkan tabel IV .20 diatas, maka variabel bebas, Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan dinyatakan reliabel dan Kinerja Karyawan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel kerjasama tim (X1) sebesar $0,657 > 0,60$ untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) $0,611 > 0,60$ dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,684 > 0,60$ untuk berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

4.3 Uji Asumsi Klasik

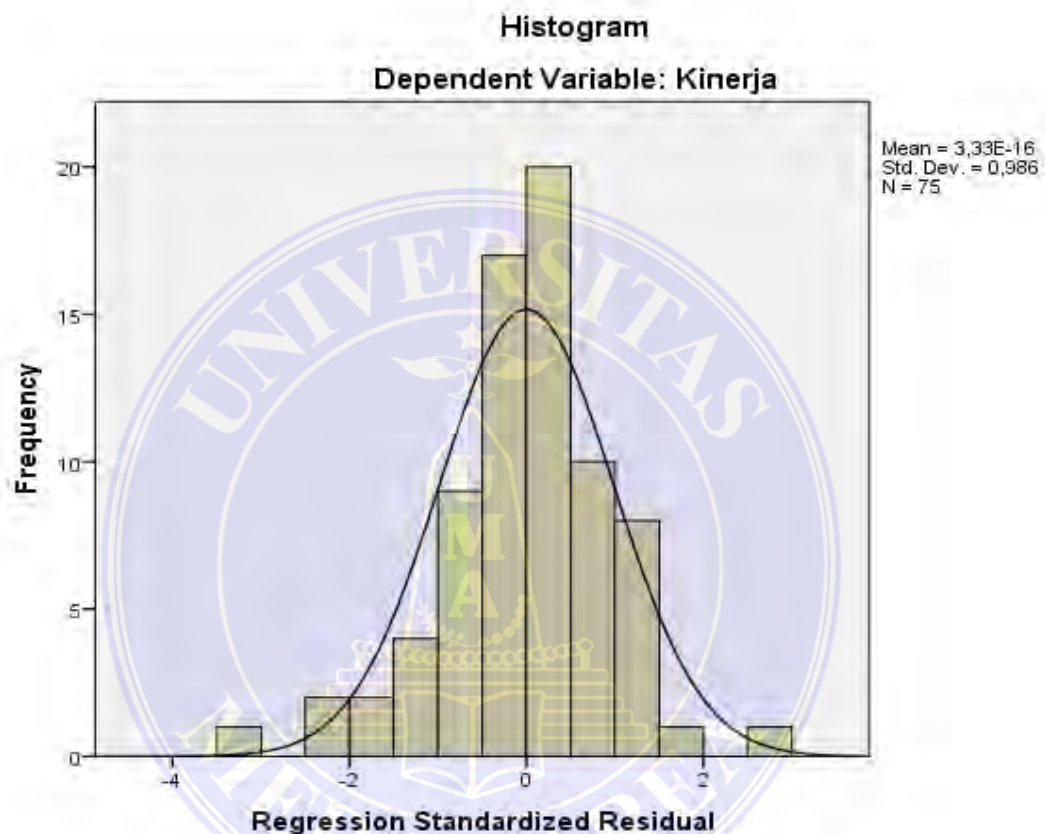
4.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

- a. Histogram, 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 menceng kekiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4 .2

Histogram

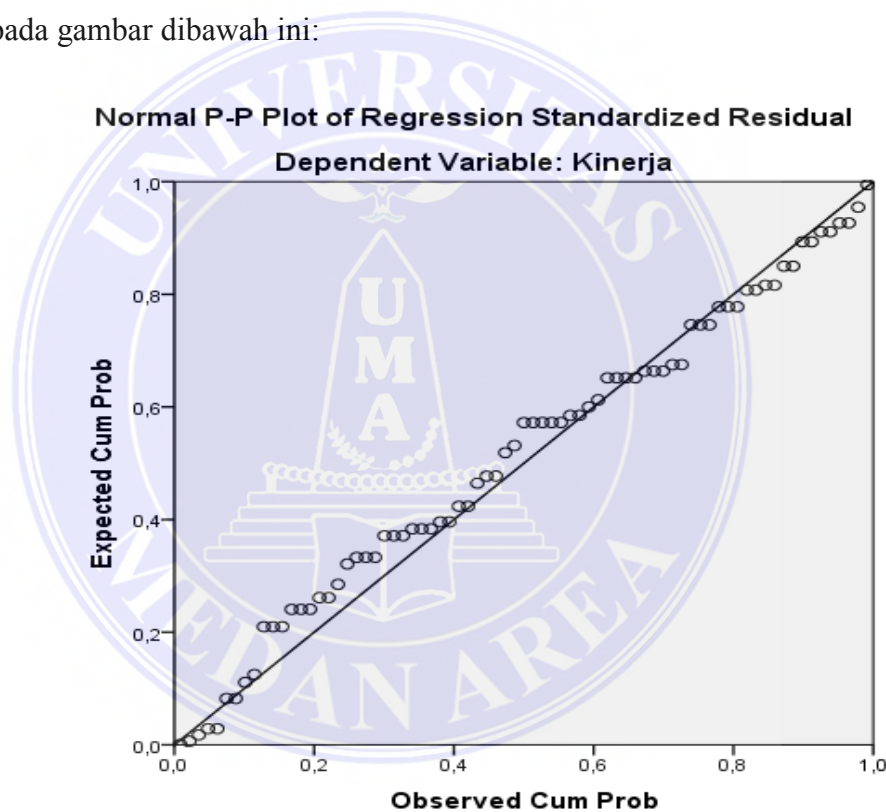
Sumber: Hasil olah data SPSS

Gambar histogram diatas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. *Gravik Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas grafik *Normality Probability Plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.3
Normal Probability Plot
Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Gambar diatas menunjukkan bahwa Probability Plot memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada disekitar garis

diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.21
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kerjasama Tim	,792	1,262
Gaya Kepemimpinan	,792	1,262

a. Dependent Variable: Kinerja

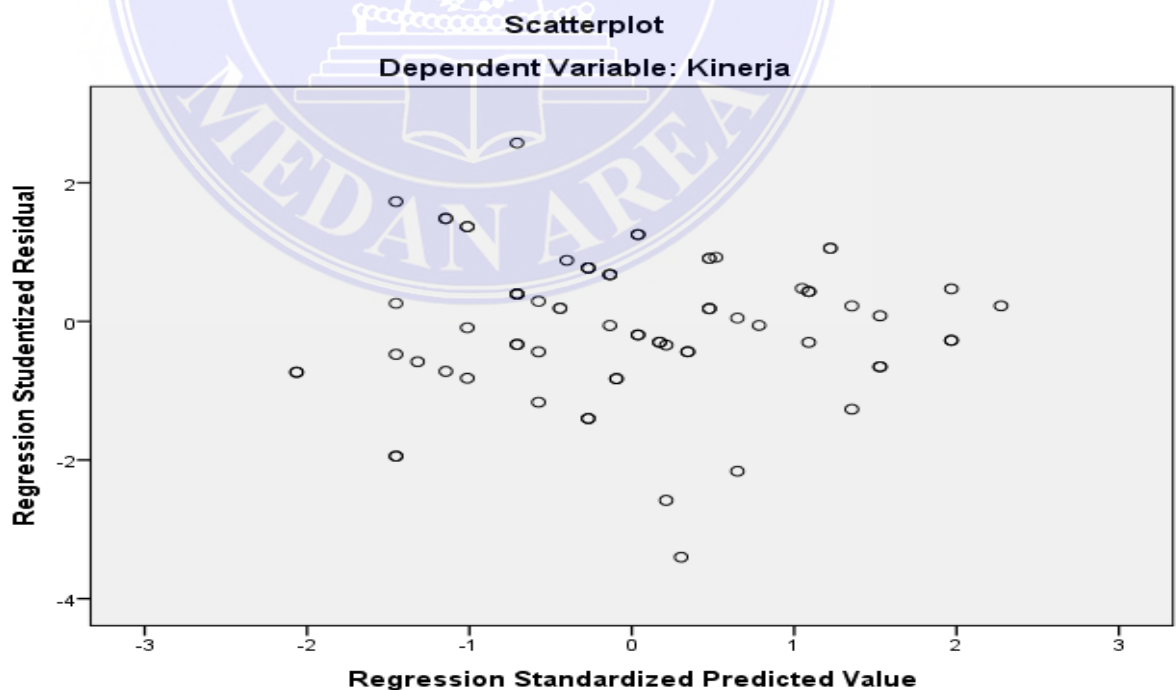
Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 dan nilai Tolerance dibawah nilai 1 atau nilai pas dengan 1 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut reliable sebagai dasar analisis.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dari uji heteroskedstisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot berikut ini:



Gambar 4.4
Grafik Scatterplot
Sumber: Hasil Olah Data SPSS

4.4 Uji Statistik

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas, yaitu Kerjasama Tim (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2), sehingga dapat diketahui pengaruh kerjasama tim dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS*.

Tabel 4.22
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,764	2,912		,949	,346
1 Kerjasama Tim	,333	,107	,325	3,127	,003
Gaya Kepemimpinan	,478	,123	,402	3,872	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients regresi diperoleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2.764 + 0.333X_1 + 0.478X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kerjasama Tim

X_2 = Gaya Kepemimpinan

e = Faktor lain yang mempengaruhi Y

Persamaan dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 2.764 menyatakan jika faktor kerjasama tim dan gaya kepemimpinan konstan, maka kinerja karyawan akan bernilai 2.764.
- b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,333 menunjukkan bahwa faktor variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya setiap peningkatan pada variabel kerjasama tim sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan sebesar 33,3% jika variabel lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,478 menunjukkan bahwa faktor variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya setiap peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan sebesar 47,8% jika variabel lain dianggap konstan.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 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% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian ini adalah:

Dimana: $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.23
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,764	2,912		,949	,346
1 Kerjasama Tim	,333	,107	,325	3,127	,003
Gaya Kepemimpinan	,478	,123	,402	3,872	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh:

- 1) Variabel bebas X_1 (kerjasama tim)
 - a. Nilai t_{hitung} diperoleh 3.127 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.993 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3.127 > t_{tabel}$ 1.993. Nilai p -value pada kolom sig $0.003 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal.
- 2) Variabel Bebas X_2 (gaya kepemimpinan)
 - b. Nilai t_{hitung} diperoleh 3.872 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.993 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3.872 > t_{tabel}$ 1.993. Nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) kriteria pengujiannya adalah:

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.24
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,611	2	43,806	22,604	,000 ^b
	Residual	139,535	72	1,938		
	Total	227,147	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $22.604 > 3.12$ artinya positif.

Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan gaya kepemimpinan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal.

4.6 Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 adalah:

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,386	,369	1,39212

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,369. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 36,9%. Kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kerjasama tim dan gaya kepemimpinan. Sisanya sebesar 63,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini misalnya (Kompensasi, Lingkungan Kerja).

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

4.7.1 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan spss ialah Nilai t_{hitung} diperoleh 3.127 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.993 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3.127 > t_{tabel}$ 1.993. Nilai p -value pada kolom sig 0.003 < 0.05 artinya signifikan. Dapat dilihat bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor kerjasama tim berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini juga juga didukung dan sejalan dengan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Rizki Ramadhani Sembiring (2015) yang berjudul pengaruh kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pangaripta Cons Medan mengatakan bahwasannya hasil penelitiannya kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat bahwa kerjasama tim yang ada didalam satu organisasi mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sama dengan apa yang disampaikan oleh Dewi (2009:43) kerja tim ialah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-

orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan.

4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan spps ialah Nilai t_{hitung} diperoleh 3.872 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.993 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.872 $>$ t_{tabel} 1.993. Nilai p -value pada kolom sig 0.000 $<$ 0.05 artinya signifikan. Dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Rosalinda (2014) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Devisi Human Resources Managemen Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia) mengatakan bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat dilihat bahwasannya gaya kepemimpinan seorang pemimpin bisa meningkatkan hasil kinerja karyawan yang meningkat, dan juga dijelaskan pada tokoh yaitu (Rorimpandey, 2013:53).Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

4.7.3 Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan spps ialah Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $22.604 > 3.12$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dapat dilihat bahwasannya kerjasama tim dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung dan sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Syarif Hidayat (2016) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh, mengatakan gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga sejalan dengan penelitian terdahulu lainnya yaitu Marudut Marpaung (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teamwork terhadap kinerja karyawan di Koperasi sekjen Kemdikbud senayan jakarta, mengatakan gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat dilihat bahwasannya kerjasam tim dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan, dan hal ini juga dijelaskan pada seorang tokoh ialah (Anwar prabu mangkunegara 2009)hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data diatas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah:

- c. Nilai t_{hitung} diperoleh 3.127 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.993 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3.127 > t_{tabel}$ 1.993. Hal ini menjelaskan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal. Nilai p -value pada kolom sig $0.003 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal.
- d. Nilai t_{hitung} diperoleh 3.872 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.993 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3.872 > t_{tabel}$ 1.993. Hal ini menjelaskan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal. Nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal.
- e. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $22.604 > 3.12$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan gaya kepemimpinan secara simultan dapat berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal.

- f. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R yang diperoleh sebesar 0,621. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 62,1%. Kinerja Pegawai (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kerjasama tim dan gaya kepemimpinan. Sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pada indikator kerjasama tim terjadi banyak kendala dalam jawaban kuesioner, jadi variabel pengawasan tidak menjadi variabel dominan dalam kinerja. Pada kantor polisi sebaiknya lebih ditingkatkan pada masalah kerjasama tim agar variabel ini menjadi variabel dominan dan sehingga polisi akan lebih baik lagi dalam berkerja sama.
2. Dalam meningkatkan kinerja Pegawai lebih memperhatikan kembali pada peningkatan gaya kepemimpinan kepada karyawan/pegawai, karena variable gaya kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
3. Dalam meningkatkan kinerja Pegawai lebih memperhatikan kembali pada peningkatan gaya kepemimpinan kepada /pegawai, karena variable gaya kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sanusi. dan M Sobry Sutikno. 2009, **Kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif**, Jakarta. Prospect
- Allen, N. J dan Meyer, J. P, 2007, *The Measurement and Antecedents of Affective and Normativ Commitment to the Organization*. Jurnal of Occupational Psychology, 63, 1-18.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bakhtiar, Sofyan. 2008. **Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Model Jigsaw untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP**, Malang : FKIP UNM
- Damam 2015. **Pengaruh Kerjasama, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah dasar dikecamatan sungai durian**. Dalam Jural Ekonomi dan Bisnis.
- Dewi. (2007). Analisis Pemahaman Konsep **Pembelajaran Ciri-ciri pelaku Organisasi Dengan Pendekatan Kontekstual**. Skripsi Sarjana
- Dian, Rakhmawati. 2014. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan, dan Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Satu Jawa Tengah)**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Dyne, Van & Graham, J. W. 2008. *Organizational Citizenship Behavior*. "Academic Management Journal
- Titik Rosita. 2016. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Intervening**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Usman, Husaini. (2008). **Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan**. Jakarta. Bumi Aksara
- Veithzal Rivai. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo (2011). **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.AA.

- Achmad Sanusi. dan M Sobry Sutikno. 2009, **Kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif**, Jakarta. Prospect
- Allen, N. J dan Meyer, J. P, 2007, *The Measurement and Antecedents of Affective and Normative Commitment to the Organization*. Jurnal of Occupational Psychology, 63, 1-18.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bakhtiar, Sofyan. 2008. **Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Model Jigsaw untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP**, Malang : FKIP UNM
- Damam 2015. **Pengaruh Kerjasama, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah dasar dikecamatan sungai durian**. Dalam Jural Ekonomi dan Bisnis.
- Dewi. (2007). Analisis Pemahaman Konsep Pembelajaran Ciri-ciri pelaku Organisasi Dengan Pendekatan Kontekstual. Skripsi Sarjana
- Dian, Rakhmawati. 2014. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan, dan Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Satu Jawa Tengah)**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Dyne, Van & Graham, J. W. 2008. *Organizational Citizenship Behavior*. "Academic Management Journal
- Titik Rosita. 2016. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Intervening**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Usman, Husaini. (2008). **Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan**. Jakarta. Bumi Aksara
- Veithzal Rivai. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo (2011). **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.AA.

Fadhil Masyhura. (2009). **Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi terhadap disiplin Kerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat**, Fakultas Universitas Negeri Padang.

Faizah.2013. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Komitmen Organisasi Karyawan UKM di wilayah Depok Jawa Barat.*** Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

George R Terry. 2000. **Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)** PT. Bumi Aksara : Bandung

Soekidjan, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Bisnis**". Alfabeta, CV : Bandung

Stephen P. dan Timothy A Judge. 2008. **Pelaku Organisasi** Edisi ke-12 Jakarta : Salemba Empat

Tika, MP.2006. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta. Bumi Aksara

Walter. Harrison, T.Jr et.al.2008. Akuntansi Keuangan : *International Financial Reporting Standards, ter. Gina Gania, Jakarta : Erlangga.*

West, Turner . 2008. **"Pengantar Teori Komunikasi."**. Jakarta. Salemba Humanika

KUESIONER

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR POLISI POLSEK MEDAN SUNGGAL

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu priode melebihi pegawai lain.					
Ketepatan Waktu						
3	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
Efektivitas						
4	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
Kemandirian						
5	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

2. VARIABEL BEBAS KERJASAMA TIM (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tanggung jawab						

1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.					
2	Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama.					
Saling berkontribusi						
3	Pegawai saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.					
4	Setia anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam mencapai tujuan					
Pengerahan kemampuan						
5	Pegawai tim mengarahkan kemampuan masing masing secara maksimal					
6	Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.					

3. VARIABEL BEBAS GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Sifat						
1	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya.					
Kebiasaan						
2	Pimpinan selalu memotivasi bawahan untuk bekerja maksimal					
Tempramen						
3	Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh atasan.					
Watak						
4.	Pimpinan selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan					
Kepribadian						
5.	Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan pegawai					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

LAMPIRAN

Tabulasi Pertanyaan X1 (Kerjasama Tim)

No	Kerjasama Tim (X1)						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	5	5	5	4	5	29
2	3	4	5	5	5	4	26
3	5	5	5	4	4	5	28
4	4	3	3	4	5	5	24
5	4	4	5	4	4	4	25
6	3	5	4	4	4	5	25
7	5	3	5	5	4	5	27
8	5	4	4	4	4	4	25
9	4	5	5	4	5	4	27
10	4	5	4	5	4	4	26
11	4	5	4	4	5	5	27
12	5	5	5	4	5	4	28
13	4	4	3	4	3	5	23
14	5	5	5	5	4	5	29
15	5	4	4	4	4	4	25
16	5	5	4	4	5	4	27
17	3	4	4	4	4	5	24
18	3	4	4	5	5	4	25
19	4	4	5	5	5	5	28
20	5	4	4	4	5	4	26
21	4	5	4	4	5	5	27
22	5	5	5	4	5	5	29
23	4	4	4	4	5	5	26
24	4	4	4	5	5	4	26
25	5	4	4	4	4	4	25
26	3	4	4	5	5	5	26
27	4	4	4	5	5	4	26

28	5	5	5	3	4	4	26
29	5	4	4	4	4	4	25
30	4	5	5	5	5	5	29
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	4	4	4	5	4	26
33	5	5	5	5	5	4	29
34	4	5	5	5	5	5	29
35	3	5	4	3	5	5	25
36	4	4	5	5	5	5	28
37	5	5	4	5	5	5	29
38	5	5	5	4	5	5	29
39	5	5	4	5	4	5	28
40	5	4	4	5	4	3	25
41	5	5	5	5	4	5	29
42	4	4	5	5	3	5	26
43	5	5	5	4	5	4	28
44	5	3	5	4	4	3	24
45	4	4	5	4	4	4	25
46	5	3	5	4	4	4	25
47	5	3	4	5	5	5	27
48	4	4	5	4	4	4	25
49	4	4	4	5	5	5	27
50	4	5	5	4	4	4	26
51	4	5	5	4	5	4	27
52	5	5	5	4	4	5	28
53	4	4	4	5	3	3	23
54	5	5	4	5	5	5	29
55	4	4	5	4	4	4	25
56	5	5	5	4	4	4	27
57	5	4	4	4	5	5	27
58	5	4	5	4	5	4	27

59	5	5	4	4	4	4	26
60	4	4	5	4	5	3	25
61	4	5	4	4	5	5	27
62	5	5	5	4	5	5	29
63	4	4	4	4	5	5	26
64	4	4	4	5	5	4	26
65	5	4	4	4	4	4	25
66	3	4	4	5	5	5	26
67	4	4	4	5	5	4	26
68	5	5	5	3	4	4	26
69	5	4	4	4	4	4	25
70	4	5	5	5	5	5	29
71	5	5	5	5	5	5	30
72	5	4	4	4	5	4	26
73	5	5	5	5	5	4	29
74	4	5	5	5	5	5	29
75	3	5	4	3	5	5	25

Tabulasi Pertanyaan X2 (Gaya Kepemimpinan)

No	Gaya Kepemimpinan (X2)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	5	4	5	5	24
2	5	3	4	5	5	22
3	5	5	4	5	5	24
4	4	5	4	5	5	23
5	2	4	5	4	5	20
6	5	5	4	5	4	23
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	5	5	3	21
9	4	5	5	4	4	22
10	4	3	5	4	5	21
11	4	5	5	5	4	23
12	5	4	5	4	4	22

13	5	4	4	4	3	20
14	5	5	5	5	5	25
15	4	3	5	5	3	20
16	4	5	4	5	5	23
17	4	3	5	5	4	21
18	4	3	4	5	5	21
19	5	4	4	4	4	21
20	4	5	4	4	4	21
21	5	4	5	4	5	23
22	5	5	5	5	4	24
23	4	4	5	4	5	22
24	3	4	4	5	4	20
25	4	4	4	4	5	21
26	5	5	4	4	4	22
27	4	4	4	4	5	21
28	3	4	5	5	4	21
29	5	4	4	4	3	20
30	4	5	5	4	5	23
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	4	4	23
33	4	4	5	5	5	23
34	5	3	4	5	5	22
35	4	5	5	4	4	22
36	5	4	4	4	4	21
37	4	5	4	5	5	23
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	4	5	4	23
40	4	5	4	5	5	23
41	5	5	5	5	4	24
42	5	5	3	5	4	22
43	5	4	5	5	5	24
44	4	5	5	5	4	23
45	4	5	2	4	5	20
46	5	4	5	4	5	23
47	5	5	5	5	5	25
48	4	3	4	5	5	21
49	4	5	4	4	5	22
50	4	5	3	4	5	21
51	4	5	5	5	4	23
52	5	4	5	4	4	22
53	5	4	3	4	4	20

54	5	5	5	5	5	25
55	4	5	3	5	3	20
56	4	5	4	5	5	23
57	5	4	4	5	4	22
58	4	4	5	4	5	22
59	4	5	5	4	4	22
60	5	5	4	3	5	22
61	4	4	5	5	3	21
62	4	5	5	4	4	22
63	4	3	5	4	5	21
64	4	5	5	5	4	23
65	5	4	5	4	4	22
66	5	4	4	4	3	20
67	5	5	5	5	5	25
68	4	3	5	5	3	20
69	4	5	4	5	5	23
70	4	3	5	5	4	21
71	4	3	4	5	5	21
72	5	4	4	4	4	21
73	4	5	4	4	4	21
74	5	4	5	4	5	23
75	5	5	5	5	4	24

Tabulasi Pertanyaan Y (Kinerja)

No	Kinerja (Y)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	4	4	5	5	23
2	5	4	4	4	3	20
3	5	5	5	5	5	25
4	3	5	5	5	4	22
5	5	4	5	5	4	23
6	4	5	4	5	5	23
7	5	4	4	4	5	22
8	4	5	5	4	5	23
9	4	4	5	5	4	22
10	3	5	5	4	5	22
11	5	5	5	5	4	24
12	5	4	4	5	4	22

13	4	3	3	4	5	19
14	5	4	5	5	5	24
15	3	4	5	3	3	18
16	4	4	5	5	5	23
17	5	3	4	3	5	20
18	4	3	5	5	3	20
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	5	4	4	21
21	4	5	4	5	5	23
22	5	4	5	5	5	24
23	5	4	5	5	4	23
24	4	3	4	5	4	20
25	4	4	4	4	5	21
26	4	5	5	4	5	23
27	5	4	4	4	4	21
28	4	4	5	4	5	22
29	4	5	4	4	4	21
30	5	5	4	5	5	24
31	5	5	5	5	5	25
32	5	4	4	4	5	22
33	4	5	5	5	5	24
34	5	4	5	5	4	23
35	5	4	4	5	3	21
36	4	4	4	4	5	21
37	5	5	4	4	5	23
38	5	5	5	5	5	25
39	5	4	5	5	4	23
40	4	5	4	5	5	23
41	5	4	4	5	5	23
42	3	4	5	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25
44	5	3	4	5	5	22
45	2	5	5	4	4	20
46	5	4	4	5	5	23
47	5	4	5	5	5	24
48	4	5	5	4	5	23
49	5	4	4	5	4	22
50	5	3	5	4	5	22
51	5	5	5	5	4	24
52	4	5	4	4	5	22
53	4	3	4	5	3	19

54	5	4	5	5	5	24
55	4	5	3	3	3	18
56	5	4	4	5	5	23
57	5	5	4	5	5	24
58	5	5	5	4	5	24
59	5	5	4	5	4	23
60	5	5	5	4	3	22
61	5	4	4	5	5	23
62	3	4	5	4	4	20
63	5	5	5	5	5	25
64	5	3	4	5	5	22
65	2	5	5	4	4	20
66	5	4	4	5	5	23
67	5	4	5	5	5	24
68	4	5	5	4	5	23
69	5	4	4	5	4	22
70	5	3	5	4	5	22
71	5	5	5	5	4	24
72	4	5	4	4	5	22
73	4	3	4	5	3	19
74	5	4	5	5	5	24
75	4	5	3	3	3	18

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	10,7	10,7	10,7
4	29	38,7	38,7	49,3
5	38	50,7	50,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6,7	6,7	6,7
4	34	45,3	45,3	52,0
5	36	48,0	48,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2,7	2,7	2,7
4	36	48,0	48,0	50,7
5	37	49,3	49,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5,3	5,3	5,3
4	40	53,3	53,3	58,7
5	31	41,3	41,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4,0	4,0	4,0
4	28	37,3	37,3	41,3

5	44	58,7	58,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	5,3	5,3	5,3
4	34	45,3	45,3	50,7
5	37	49,3	49,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,657	7

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,3	1,3	1,3
3	2	2,7	2,7	4,0
4	37	49,3	49,3	53,3
5	35	46,7	46,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	14,7	14,7	14,7
4	25	33,3	33,3	48,0
5	39	52,0	52,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	4	5,3	5,3	6,7
Valid	4	30	40,0	40,0	46,7
	5	40	53,3	53,3	100,0
Total		75	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	1	1,3	1,3
Valid	4	32	42,7	44,0
	5	42	56,0	100,0
Total		75	100,0	100,0

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	8	10,7	10,7
Valid	4	30	40,0	50,7
	5	37	49,3	100,0
Total		75	100,0	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,611	6

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	2	2,7	2,7
Valid	3	5	6,7	9,3
	4	24	32,0	41,3
	5	44	58,7	100,0

Total	75	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	13,3	13,3	13,3
Valid 4	34	45,3	45,3	58,7
Valid 5	31	41,3	41,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4,0	4,0	4,0
Valid 4	33	44,0	44,0	48,0
Valid 5	39	52,0	52,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5,3	5,3	5,3
Valid 4	27	36,0	36,0	41,3
Valid 5	44	58,7	58,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	12,0	12,0	12,0
Valid 4	22	29,3	29,3	41,3
Valid 5	44	58,7	58,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,684	6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,764	2,912		,949	,346	
	Kerjasama Tim	,333	,107	,325	3,127	,003	,792
	Gaya Kepemimpinan	,478	,123	,402	3,872	,000	,792

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,611	2	43,806	22,604	,000 ^b
	Residual	139,535	72	1,938		
	Total	227,147	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

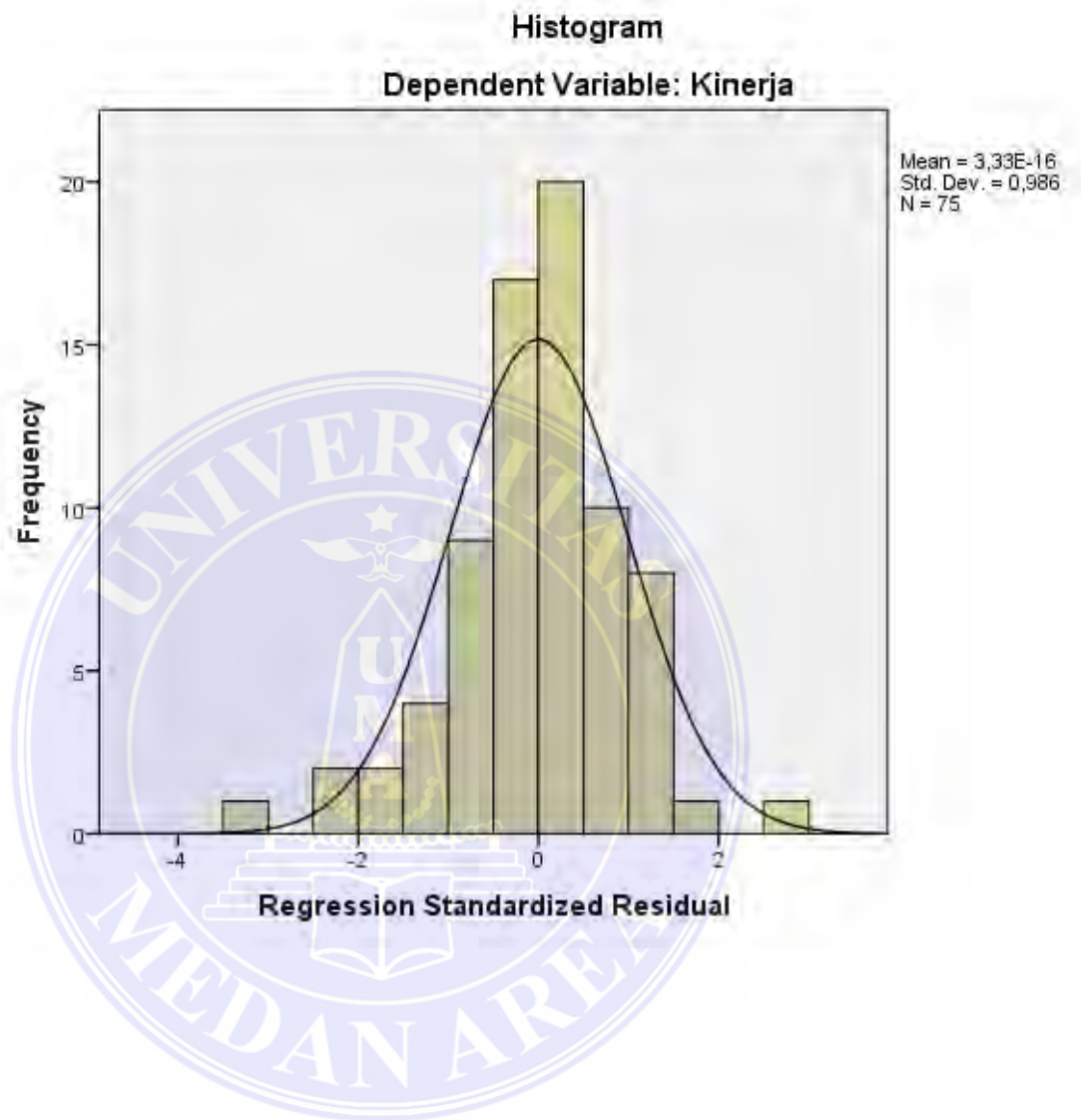
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,386	,369	1,39212

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

b. Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja

