

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP KOTA MEDAN

Krisdayanti zalukhu<sup>1</sup>, Gloria J M Sianipar<sup>2</sup>, Pantas H Silaban<sup>3</sup>, Sri Ida Royani  
Simanjuntak<sup>4</sup>

Universitas HKBP Nommensen, Medan

Corresponding Author Email Address: sri.simanjuntak@uhn.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik sampling sensus dengan sampel 47 responden, artinya semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dat penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap pegawai Satpol PP Kota Medan. Teknik analisis data menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,460 > 1,679$ ). Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi ( $0,006 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,918 > 1,679$ ). Sedangkan pengawasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi ( $0,140 > 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-1,505 < 1,679$ ). Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kerjasama tim ( $X_2$ ), dan pengawasan kerja ( $X_3$ ) dapat menjelaskan kinerja pegawai yaitu sebesar 69,5% sisanya 30,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Pengawasan Kerja, Kinerja Pegawai

### Abstract

*This research aims to determine the influence of leadership style, teamwork and work supervision on the performance of Medan City Satpol PP employees. This research uses a quantitative type of research with the sampling technique in this research, namely the census sampling technique with a sample of 47 respondents, meaning that the entire population in this research is used as a sample. This research data was obtained from distributing questionnaires to Medan City Satpol PP employees. The data analysis technique uses multiple linear analysis. The results of this research show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance with a significance level of ( $0.001 < 0.05$ ) and a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.460 > 1.679$ ). Teamwork has a positive and significant effect on employee performance with a significance level of ( $0.006 < 0.05$ ) and a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.918 > 1.679$ ). Meanwhile, work supervision has a negative and no significance on employee performance with a significance level of ( $0.140 > 0.05$ ) and  $t_{count} > t_{table}$  ( $-1.505 < 1.679$ ). The results of the coefficient of determination test ( $R^2$ ) show that the variables leadership style ( $X_1$ ), teamwork ( $X_2$ ), and work supervision ( $X_3$ ) can explain employee performance, namely 69.5%, the remaining 30.5% is explained by other factors that are not examined in this research.*

**Keywords:** Leadership Style, Teamwork, Work Supervision, Employee Performance

Diterima Redaksi : 27-10-2024 | Selesai Revisi : 30-10-2024 | Diterbitkan Online : 31-10-2024

## PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan atau sering disingkat Satpol PP Kota Medan yang terletak di Jalan Arief Lubis No. 2 Medan adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Kinerja yang baik sangat diperlukan oleh instansi pemerintah dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam upaya menjalankan suatu usaha, setiap instansi pemerintah pasti memiliki tujuan yang harus dicapai. Hal ini berarti untuk mencapai tujuan organisasi dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan.

Fahmi, (2016:12) mengemukakan kinerja pegawai yaitu kinerja hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama suatu periode tertentu. Hasibuan, (2016:94) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Tertulis didalam Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 Pasal 1 yang berbunyi: (1)“Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.” (2)“Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai”.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, suatu organisasi atau instansi pemerintah tidak akan terlepas dari faktor gaya kepemimpinan yang ada di instansi tersebut. Menurut Busro, (2020:226) gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok akan membentuk gaya kepemimpinannya untuk menjalankan tugas di suatu organisasi. Selain gaya kepemimpinan, kerjasama tim juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal ini, melakukan pekerjaan secara bersama-sama akan mempermudah

penyelesaian segala pekerjaan dibandingkan bekerja secara individu. Menurut Busro, (2020:305) kerjasama tim adalah proses beregu/berkelompok yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Sedangkan menurut Davis, (2014:76), kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri.

Hasil penelitian dari Tolu dkk., (2021:11) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Lebi dkk., (2023:9) menyatakan bahwa kerjasama tim dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Medan.**

#### TINJAUAN PUSTAKA

##### Gaya Kepemimpinan

Busro, (2020:226) gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Zaharuddin, (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Kartono, (2016:34) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti diprsepsikan orang-orang.

Hartawati, (2022:35) gaya kepemimpinan merupakan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015:150). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka gaya kepemimpinan adalah cara atau strategi yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawai dalam melakukan perintah atau menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

##### Kerjasama Tim

Robbins & Timothy, (2015:62) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang

usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Sedangkan Amirullah, (2015:160) mengemukakan secara umum *teamwork* dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan.

Kreitner dan Angelo, (2014:45) mengemukakan kerjasama adalah orang-orang yang bekerjasama saat usaha mereka secara sistematis digabungkan untuk mencapai tujuan bersama. Griffin, (2018:50) mengatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka kerjasama tim (*teamwork*) adalah sekumpulan individu yang bersatu membentuk kelompok-kelompok yang mampu bekerja secara bersama-sama untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

### **Pengawasan Kerja**

Ramdani dkk., (2022:64) pengawasan adalah hal penting hal yang penting dalam manajemen Aparatur Negara agar berbagai tanggung jawab, fungsi, dan program-program yang dijalankan pemerintah dapat berjalan dengan baik. Pengawasan menjadi penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai karena sebagai sarana *controlling* atau mengontrol kegiatan-kegiatan di dalam suatu organisasi dengan melalui pengawasan ini pegawai dapat dinilai dengan baik sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja dan berdampak pada tercapainya kinerja pegawai secara maksimal.

Busro, (2020:144) kata pengawasan sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi. Padahal, organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk mencapai tujuan sehingga tugas mengelola adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka pengawasan kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk memantau kerja pegawai agar tidak mengalami penyimpangan dari tugas yang telah diberikan dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga dengan adanya pengawasan, dapat dipastikan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan pegawai sudah sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

### **Kinerja Pegawai**

Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 Pegawai Aparatur Sipil Negara yang

selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menetapkan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan karir. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Berdasarkan peraturan-peraturan pemerintah di atas, maka kinerja pegawai adalah kesuksesan seorang pegawai dalam pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan tanggungjawab dari tugas yang diberikan kepadanya selama kurun waktu yang telah ditentukan dalam suatu organisasi.

### **Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019:64). Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kota Medan, Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kota Medan dan Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kota Medan.

### **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pada penelitian ini ditujukan kepada pegawai Satpol PP Kota Medan dengan populasi berjumlah 47 orang, maka dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh jumlah populasi yaitu 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017:142) adalah: Kuesioner, Wawancara dan Observasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan membuat pernyataan Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Uji instrumen akan digunakan dengan mengukur uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik dengan mengukur uji normalitas, uji

heteroskedastisitas, uji multikolinieritas. Sedangkan metode analisis data dengan metode analisis deskriptif, Di dalam menganalisis data ini, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS For Window.

Adapun persamaan regresi sampelnya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Gaya

Kepemimpinan X2 =

Kerjasama Tim

X3 = Pengawasan Kerja

b1 = Koefisien Regresi Gaya

Kepemimpinan b2 = Koefisien Regresi

Kerjasama Tim

b3 = Koefisien Regresi Pengawasan

Kerja e = Kesalahan atau Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Nilai Validitas		Keterangan
	Correlate Item-item Coralation	r-tabel	
X1P1	0,379	0,329	Valid
X1P2	0,778	0,329	Valid
X1P3	0,624	0,329	Valid
X1P4	0,678	0,329	Valid
X1P5	0,633	0,329	Valid
X1P6	0,667	0,329	Valid

X1P7	0,450	0,329	Valid
X1P8	0,379	0,329	Valid
X1P9	0,778	0,329	Valid
X1P10	0,624	0,329	Valid
X1P11	0,678	0,329	Valid
X1P12	0,633	0,329	Valid
X1P13	0,667	0,329	Valid
X1P14	0,450	0,329	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan SPSS pada instrumen penelitian variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel yaitu 0,329 pada setiap item pernyataan.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim**

Variabel	Nilai Validitas		Keterangan
	Correlate Item-item Coralation	$r$ -tabel	
X2P1	0,525	0,329	Valid
X2P2	0,762	0,329	Valid
X2P3	0,622	0,329	Valid
X2P4	0,749	0,329	Valid
X2P5	0,579	0,329	Valid
X2P6	0,593	0,329	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan SPSS pada instrumen penelitian variabel kerjasama tim dinyatakan valid karena nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel yaitu 0,329 pada setiap item pernyataan.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja**

Variabel	Nilai Validitas		Keterangan
	Correlate Item-item Coralation	$r$ -tabel	
X3P1	0,519	0,329	Valid
X3P2	0,480	0,329	Valid
X3P3	0,651	0,329	Valid
X3P4	0,523	0,329	Valid
X3P5	0,723	0,329	Valid
X3P6	0,642	0,329	Valid
X3P7	0,683	0,329	Valid
X3P8	0,482	0,329	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan SPSS pada instrumen penelitian variabel pengawasan kerja dinyatakan valid karena nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel yaitu 0,329 pada setiap item pernyataan.

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai Validitas		Keterangan
	Correlate Item-item Coralation	r-tabel	
YP1	0,755	0,329	Valid
YP2	0,647	0,329	Valid
YP3	0,425	0,329	Valid
YP4	0,540	0,329	Valid
YP5	0,565	0,329	Valid
YP6	0,504	0,329	Valid
YP7	0,526	0,329	Valid
YP8	0,570	0,329	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan SPSS pada instrumen penelitian variabel kinerja pegawai dinyatakan valid karena nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel yaitu 0,329 pada setiap item pernyataan.

### Hasil Uji Reliabilitas

Adapun hasil dari pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

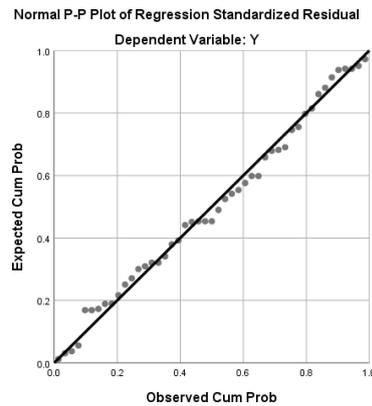
No	Variabel	Nilai Kriteria		Keterangan
		<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,6	0,863	Reliabel
2	Kerjasama Tim (X2)	0,6	0,707	Reliabel
3	Pengawasan Kerja (X3)	0,6	0,718	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,6	0,665	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Pada pengujian reabilitas dengan membandingkan nilai kriteria *Cronbach's Alpha* dengan nilai hitung *Cronbach's Alpha*, maka dapat diketahui apakah data dapat dikatakan reliabel. Maka, berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,6 dengan masing-masing nilai yaitu variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,863, variabel kerjasama tim sebesar 0,707, variabel pengawasan kerja sebesar 0,718, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,665.

### Hasil Uji Normalitas

Berikut ini adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik P-plot:



**Gambar 1**

**Hasil Uji Normalitas Grafik P-plot**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024*

Jadi, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Selain uji dengan melihat hasil uji normalitas grafik P-plot, dilakukan juga uji normalitas dengan melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6**

**Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*  
 One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test**

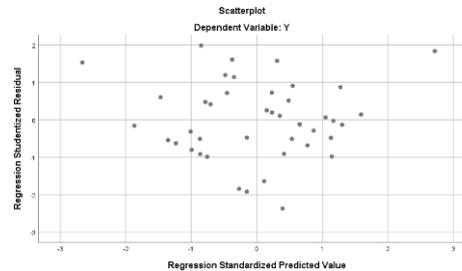
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06667493
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.059
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 artinya lebih besar dari 0,05 dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi atau data penelitian berdistribusi normal.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil pengujian dari SPSS mengenai uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatter Plot*, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



**Gambar 2**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024*

Berdasarkan hasil gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga, model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 7**

**Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.331	5.834		3.142	.003		
Gaya							
Kepemimpinan	.237	.068	.426	3.460	.001	.976	1.025
Kerjasama Tim	.351	.120	.378	2.918	.006	.882	1.133
Pengawasan Kerja	-.186	.124	-.193	-1.505	.140	.903	1.107

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa VIF pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1,025, variabel kerjasama tim (X2) sebesar 1,133, dan variabel pengawasan kerja (X3) sebesar 1,107. Maka, artinya tidak terjadi multikolinearitas, dan nilai VIF dari setiap variabel lebih kecil dari 10 dan *tolerance* dari setiap variabel lebih besar 0,1.

## Hasil Analisis

Hasil analisis pengujian dari SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 8

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	18.331	5.834		3.142	.003
Gaya Kepemimpinan	.237	.068	.426	3.460	.001
Kerjasama Tim	.351	.120	.378	2.918	.006
Pengawasan Kerja	-.186	.124	-.193	-1.505	.140

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari hasil output SPSS pada tabel 8 maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 18,331 + 0,237X_1 + 0,351X_2 - 0,186X_3$$

## Hasil Uji Hipotesis

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14. Penelitian ini menggunakan  $t_{tabel}$  yang berada pada tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $df (n-k) = 47 - 2 = 45$ ,  $n$  adalah jumlah responden variabel dan  $k$  adalah variabel bebas. Jadi, nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,679. Maka hasil uji signifikan secara parsial sebagai berikut: Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung} (3,460) > t_{tabel} (1,679)$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel kerjasama tim ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung} (2,918) > t_{tabel} (1,679)$  dan signifikan  $0,006 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Variabel pengawasan kerja ( $X_3$ ) memiliki  $t_{hitung} (-1,505) < t_{tabel} (1,679)$  dan signifikan  $0,140 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak, artinya pengawasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berikut ini adalah hasil pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dengan pengolahan data menggunakan SPSS pada tabel berikut:

Tabel 9

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.834 <sup>a</sup>	.695	.674	1.068
---	-------------------	------	------	-------

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024*

Berdasarkan pada tabel 9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah  $(0,834)^2 = 0,695$ . Artinya variabel gaya kepemimpinan (X1), kerjasama tim (X2), dan pengawasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,695 atau 69,5%. Dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan (X1), kerjasama tim (X2), dan pengawasan kerja (X3) yaitu sebesar 69,5% sisanya 30,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Artinya gaya kepemimpinan di Satpol PP Kota Medan saat ini memiliki kemampuan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Busro, (2020:226) gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tolu dkk., (2021) dan Hartawati, (2022), yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dapat menjadi salah satu faktor yang memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan. Dengan adanya gaya kepemimpinan maka pegawai akan terpengaruh untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan perintah pimpinan untuk meningkatkan mutu kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja pegawai. Artinya, tim-tim kerja yang ada di Satpol PP Kota Medan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan pimpinan. Kerjasama yang dilakukan di Satpol PP Kota Medan menjadi kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja dan juga sebagai daya dorong yang memiliki energi yang baik bagi individu-individu yang bergabung dalam kerjasama tim. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh West, (2017:8) kerjasama tim merupakan kemampuan

bekerja secara bersama-sama dari beberapa orang yang mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik untuk mencapai visi bersama. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyantara dkk., (2021) dan Simanjuntak, (2018), yang mengatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan tidak signifikan antara pengawasan kerja dengan kinerja pegawai. Artinya, pegawai mampu bekerja individu tanpa adanya pengawasan dari pimpinan. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko, (2016:359) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lebi dkk., (2021) dan Mulyantara dkk., (2021) yang mengatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembuktian hipotesis yang diteliti dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil linier berganda menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin meningkat kinerja pegawai. Sama halnya dengan variabel kerjasama tim yang hasil regresi linier berganda menunjukkan hasil positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan variabel pengawasan kerja yang hasil regresi linier berganda menunjukkan hasil negatif. Semakin besar pengawasan kerja yang dilakukan, maka semakin menurun kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kerjasama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan kerjasama tim menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan. Sedangkan variabel pengawasan kerja (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Diketahui bahwa pengawasan kerja tidak menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), kerjasama tim (X2), dan pengawasan kerja (X3) dapat menjelaskan kinerja pegawai yaitu sebesar 69,5% sisanya 30,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai berikut:

1. Diharapkan gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan di Satpol PP Kota Medan yaitu gaya kepemimpinan transaksional mampu mengajak dan memotivasi para pegawai untuk mencapai target yang tinggi agar kinerja yang dihasilkan dapat meningkat.
2. Diharapkan pemimpin sebaiknya membudayakan kerjasama tim di Satpol PP Kota Medan sehingga pegawai menjalankan tanggungjawab masing-masing dengan pencapaian target kerja sesama tim.
3. Diharapkan pegawai menaikkan kesadaran bahwa perlu adanya pengawasan kerja saat melakukan pekerjaan guna untuk mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan dalam mencapai tujuan organisasi.

## REFERENSI

- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Davis, T. (2014). *Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-orang Terbaik dalam Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, I. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Griffin, Ricky W. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartawati, S. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 1(1), 30-37.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Edisi Ke-7. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono., K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Lebi., dkk. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 133-145.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (D. Supriyadi & M. N. Afandi Eds.)*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyantara., dkk. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Global Competitive Advantage* (Vol. 6, pp. 63-69).
- Ramdani., dkk. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, (1), 63-76.

- Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.*
- Republik Indonesia. *Permendagri No. 16 Tahun 2023 tentang Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja dan Kode Etik Polisi Pamong Praja.*
- Republik Indonesia. *Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.*
- Robbins, S. P., & Timothy, S. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior.* Jakarta: Selemba Empat.
- Robbins, S. P., dan Coulter, Mary. (2016). *Manajemen.* Jilid I Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi P. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Sistem Informasi Manajemen.* Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak., dkk. (2018). Pengaruh peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kota Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 12-23.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi Cetakan ke-20. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan.* Lombok: Holistica Syafiie,
- Inu Kencana. (2019). *Definisi Pengawasan dan Teori Pengawasan.* Bandung: Rafika Aditama.
- Tolu., dkk. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7- 13.
- West, M. (2017). *Kerja Sama Tim yang Efektif.* Yogyakarta: Kanisius. Zaharuddin., dkk. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi.* Pekalongan: PT. Nasya Expanding Manajement.