

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Wira Hadi Kusuma Nazara
Npm : 20520002
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH KOTA MEDAN

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

Dekan



Dj. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Hanna M. Imanik, SE., MM

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak dapat berjalan tanpa orang-orang karena organisasi dilatar belakangi oleh sekelompok orang dengan berbagai pendidikan, lingkungan, status, ekonomi, dan faktor lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi suatu perusahaan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan menentukan kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini, peran pimpinan organisasi sangat dibutuhkan untuk memberikan dukungan kepada pegawai agar para pegawai dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal. Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan pegawai instansi pemerintah tersebut, karena bukan semata-mata menjadi objek dalam mencapai tujuan instansi pemerintah tetapi juga menjadi sebagai subjek atau pelaku. Dalam upaya menjalankan suatu usaha, setiap instansi pemerintah pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu instansi pemerintah akan semakin tergantung pada kualitas pegawainya. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu instansi pemerintah untuk mencapai tujuan. Dan satu hal yang paling penting di dalam instansi pemerintah dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada teknologi yang canggih, melainkan pada aspek sumber daya manusia.

Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang menciptakan sistem penilaian kinerja yang adil, transparan, dan memotivasi pegawai ASN untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan implementasi surat edaran tersebut, diharapkan terjadi peningkatan kualitas dan efisiensi kinerja aparatur sipil negara di seluruh instansi pemerintah.

Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun. Ekspektasi kinerja adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja pegawai. Sasaran kinerja pegawai (SKP) adalah beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin sesuai dengan periode pengumpulan SKP.

Adapun unsur-unsur penilaian kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, biaya. Hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1 Laporan Rata-Rata Penilaian Kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan

Unsur Penilaian Kinerja	2022	2023	Keterangan
Kuantitas Kerja	84	86	Tingkat Kinerja : Sangat baik = 91-100 Baik = 81-90 Cukup = 71-80
Kualitas Kerja	79	80	
Ketepatan Waktu	83	80	
Biaya	84	81	
Rata-rata SKP	82,5	81,75	

Sumber : Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan

Data Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa unsur penilaian kinerja yang mengalami kenaikan pada tahun 2023 adalah kuantitas kerja dan kualitas kerja yang berarti bahwa kuantitas dan kualitas kerja semakin baik. Kuantitas kerja dalam penilaian kinerja merupakan hasil kinerja yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Sedangkan kualitas kerja adalah mutu kerja yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Tetapi nilai unsur kinerja lainnya terutama ketepatan waktu dan biaya pada tahun 2023 justru mengalami penurunan dibandingkan tahun 2022. Karena proses kerja yang baik harus terlaksananya tugas dan fungsi masing-masing pegawai seperti taat pada peraturan. Maka dari hasil penilaian kinerja tersebut harus meningkatkan kinerjanya supaya lebih sangat baik lagi.

Salah satu faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja adalah peran seorang pemimpin yang mampu melaksanakan tugasnya dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya dan dapat menjadi contoh peran yang baik untuk dapat meningkatkan kemampuan kinerja bawahannya. Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan dibutuhkan untuk memajukan organisasi.

Pimpinan pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan disebut sebagai Kepala Badan. Tugas/peran pimpinan pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan yaitu, pengelolaan sumber daya, pengawasan dan evaluasi, penyusunan rencana strategis, hubungan eksternal, dan peningkatan kapasitas organisasi. Selanjutnya sebagai peran pengambil keputusan pimpinan melakukan tanggungjawabnya dengan baik, dan jika dibutuhkan dalam mengambil keputusan di saat situasi kritis maupun di situasi tenang.

Penulis melakukan pra survei kepada beberapa pegawai berkaitan dengan kepemimpinan. Berikut hasil pra survei dari beberapa pegawai:

Tabel 1.2 Survei Awal Variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Pegawai
		TS	%	S	%	
1	Saya memiliki kebiasaan untuk mendengarkan, memahami kebutuhan dan aspirasi tim.	0	0	15	100	15
2	Saya dapat mempengaruhi pegawai dalam keberhasilan.	0	0	15	100	15
3	Saya dapat mengontrol emosi dalam memberi tanggapan dan berintraksi dengan baik.	11	73,3	4	26,7	15

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas diketahui bahwa 15 pegawai (100%) menjawab setuju bahwa pemimpin memiliki kebiasaan untuk mendengarkan, memahami kebutuhan dan aspirasi tim. 15 pegawai (100%) menjawab setuju bahwa pimpinan dapat mempengaruhi pegawai dalam keberhasilan. Ada 11 pegawai (73,3%) menjawab tidak setuju bahwa pemimpin dapat mengontrol emosi dalam memberi tanggapan dan berintraksi dengan baik. Sedangkan 4 pegawai (26,7%) menjawab

setuju bahwa pemimpin dapat mengontrol emosi dalam memberi tanggapan dan berintraksi dengan baik. Berdasarkan jawaban di atas terdapat permasalahan yaitu kepemimpinan dari beberapa pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan masih kurang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim. Salah Satu Kerjasama tim (*teamwork*) yang ada pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan yaitu Tim Kerja Lingkup Sosial dan Budaya. Tugas/peran Tim Kerja Lingkup Sosial dan Budaya pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan adalah, pengkajian dan penelitian, pengembangan program, kerjasama dan kolaborasi, evaluasi dan monitoring, pelestarian dan pengembangan budaya. Para pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan sebagian sudah baik namun beberapa pegawai kurang mengetahui dan kurang peduli pada fungsi jabatan dan tugasnya.

Penulis melakukan pra survei kepada beberapa pegawai berkaitan dengan kerjasama tim. Berikut hasil survei dari beberapa pegawai:

Tabel 1.3 Survei Awal Variabel Kerjasama Tim

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Pegawai
		TS	%	S	%	
1	Saya dapat bekerja sama dan bertanggungjawab	0	0	15	100	15
2	Saya mampu berkontribusi dengan tim	2	15,4	13	84,6	15
3	Saya memiliki tim yang kompak dan tingkat solidaritas yang tinggi.	5	33,3	10	66,7	15

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas diketahui bahwa 15 pegawai (100%) menjawab setuju bahwa pegawai dapat bekerja sama dengan pegawai lain. Selain itu, ada 2 pegawai (15,4) menjawab tidak setuju bahwa pegawai percaya kepada tim kerja, dan 13 pegawai (84,6) menjawab setuju bahwa pegawai percaya kepada tim kerja. 5 pegawai (33,3%) menjawab tidak setuju bahwa pegawai memiliki tim yang

kompak dan tingkat solidaritas yang tinggi, sedangkan 10 pegawai (66,7%) menjawab setuju bahwa pegawai memiliki tim yang kompak dan tingkat solidaritas yang tinggi. Berdasarkan jawaban di atas terdapat permasalahan kerjasama tim yaitu beberapa pegawai merasa kurang percaya kepada tim kerja, kurang kompak dan kurangnya solidaritas yang tinggi pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

Untuk dimensi masalah tim, pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan masih tidak peka, seperti banyaknya pegawai yang tidak peduli terhadap pertumbuhan kerjasama tim sehingga bekerja bersama masih perlu ditingkatkan dalam hal ini peran kepemimpinan sangat dibutuhkan. Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan menyadari bahwa untuk menciptakan kinerja yang baik harus dilakukan pengoptimalan kepemimpinan dan kerjasama tim.

Hasil penelitian dari Tatulus, A., Mandey, J., & Rares, J. (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Siagian, F., (2020) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan ?
2. Bagaimanakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan ?
3. Bagaimanakah kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan lebih mengenai kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Manfaat lain adalah sebagai satu syarat yang harus dipenuhi mahasiswa untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

b. Bagi Universitas

Bagi institusi hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bacaan tambahan diperpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai pedoman ataupun acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dibidang kajian yang sama dimasa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis Untuk Instansi

Mendapatkan pengetahuan mengenai kepemimpinan dan kerjasama tim sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Kota Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Variabel

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sebagaimana diketahui bahwa Pegawai Negeri merupakan unsur pendukung pelaksana dalam membantu pemerintah di roda pembangunan nasional. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 6 Tahun 2022 kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil.

Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang menciptakan sistem penilaian kinerja yang adil, transparan, dan memotivasi pegawai ASN untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan implementasi surat edaran tersebut, diharapkan terjadi peningkatan kualitas dan efisiensi kinerja aparatur sipil negara di seluruh instansi pemerintah.

Menurut Hasibuan (2017:94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Siagian, (2015:168) kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh instansi pemerintah kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan deskripsinya.

Menurut Rivai, (2014:309) kinerja Pegawai merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Sedangkan Wirawan, (2015:5) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan peraturan-peraturan pemerintah diatas dan menurut para ahli, bahwa 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.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kasmir, (2016:189) mengemukakan ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan adalah seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri atau

dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.

9. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 6 Tahun 2022, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah beban kerja yang harus dicapai oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin sesuai dengan periode pengumpulan SKP. Adapun indikator-indikator kinerja yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Jumlah yang di nyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang di hasilkan yang di nyatakan dalam kuantitas.

2. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada degan aktivitas lain.

4. Biaya

Biaya adalah seluruh pengeluaran yang dilakukan untuk mendukung pelaksanaan pengelolaan kinerja pegawai.

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu perilaku para pemimpin dalam mengendalikan serta memberikan pengarahan kepada para bawahannya untuk mengikuti kehendaknya dalam upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Devis (2018:151) menjelaskan bahwa tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang-

orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias berkerjasama dalam berkerja untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Bangun (2016:339), kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Badeni (2017:27) mengatakan kepemimpinan merupakan sesuatu yang dapat dilatihkan dan dipelajari untuk meningkatkan kemampuan seseorang menjadi pemimpin yang efektif.

Menurut Wibowo (2016:467) kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias untuk mencapai sasaran. Menurut Kreitner dan Angelo (2014:201), kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang individu mempengaruhi yang lain untuk mencapai sasaran yang sama.

Berdasarkan pendapat para ahli, kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain, kelompok dan bawahan, kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain, mempunyai kemampuan ataupun keahlian khusus didalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya guna mencapai tujuan dan sasaran. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tergantung kepada berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk memimpin organisasi itu.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Djatmiko (2015:52) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

1. Kepribadian, pengalaman, masa lalu, dan harapan pemimpin.
2. Harapan dan perilaku para atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahannya.
4. Kebutuhan tugas.
5. Iklim dan kebijaksanaan organisasi.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.2.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2020: 34) beberapa indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Sifat

Dalam hal ini sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin dan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.

2. Kebiasaan

Dalam hal ini kebiasaan memiliki pengaruh sebagai penentu perilaku seorang pemimpin yang akan menggambarkan segala tindakan yang akan dilakukan seorang pemimpin. Baik buruknya kebiasaan seorang pemimpin akan berdampak pada tindakan yang akan dibuat saat memimpin dan mempengaruhi bawahannya.

3. Kepribadian

Dalam hal ini kepribadian seseorang memimpin menentukan keberhasilannya dari sifat-sifat khas yang dimilikinya.

4. Tempramen

Dalam hal ini tempramen adalah cara khas seorang pemimpin dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Ada pemimpin yang memiliki tempramen aktif ada juga pemimpin yang memiliki tempramen tenang.

2.1.3 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan ciri bekerja sama secara kreatif dengan melakukan komunikasi yang baik serta kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama sehingga tercipta tujuan yang di inginkan.

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. Menurut masyithah et al.,2018 kerjasama tim atau teamwork merupakan aktivitas atau proses yang meliputi kegiatan berbagai informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi dan bekerjasama dalam memecahkan masalah tersebut. Panggiki (2017) mendefinisikan 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.

Menurut Lawasi, dkk (2017:51) kerjasama tim adalah pengelompokan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dan penyerasian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih sasaran spesifik. Sedangkan Menurut Kreitner dan Angelo (2014:45), kerjasama adalah orang-orang yang bekerjasama saat usaha mereka secara sistematis digabungkan untuk mencapai tujuan bersama. Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapinya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kerjasama tim adalah kemampuan, keahlian, pengalaman dan latar belakang yang berbeda-beda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3.1 Ciri-ciri Kerjasama Tim

Menurut Masyithah et al (2018:51) terdapat 4 ciri-ciri kerjasama tim yaitu:

1. Memiliki tujuan bersama

Anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Bersinergi Positif

Anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

3. Tanggung jawab individu dan bersama

Anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan.

4. Keahlian yang saling melengkapi

Anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

2.1.3.2 Indikator Kerjasama Tim

West, (2017:9) ada cara mengukur suatu variabel yang dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan instrumen indikator kerjasama tim meliputi:

1. Tanggungjawab

Secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan dengan pemberian tanggungjawab dapat tercipta kerjasama yang baik.

2. Saling berkontribusi

Dengan saling berkontribusi baik melalui tenaga maupun pikiran maka akan terciptanya kerjasama yang baik.

3. Pengerahan kemampuan secara maksimal

Dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal maka kerjasama tim akan lebih kuat dan mampu mencapai tujuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam beberapa konsep yang dikemukakan, maka dalam penulisan ini dapat diperkuat melalui kajian-kajian dari jurnal penelitian sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1.	Tatulus, A., Mandey, J., & Rares, J. (2015).	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro.	Kepemimpinan, Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier	Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro

2.	Siagian, F. (2020).	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon	Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai	Regresi linier sederhana	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor AMC Kota Cirebon.
3.	Rahayu, C. N. S., & Santo, S. (2024).	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt CDS Asia.	Kepemimpinan, Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja karyawan	Analisis regresi berganda	Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Pt CDS Asia.
4.	Yusuf, N. (2018).	Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama tim Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo.	Kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kerjasama, kinerja pegawai	Regresi linier berganda	Variabel Kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan Kerjasama Tim Secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Univeristas Gorontalo.

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2024

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Tanpa kepemimpinan maka suatu pekerjaan akan menjadi cacat, kepemimpinan harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Apabila hal tersebut tidak dimiliki oleh seorang pemimpin, hasilnya adalah selalu kinerja yang buruk. Kepemimpinan pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual,

emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yaitu suatu kesanggupan yang harus dimiliki dalam melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Hal diatas didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Tatulus, A., Mandey, J., & Rares, J. (2015), dan juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Rahayu, C. N. S., & Santo, S. (2024)., menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama Tim merupakan proses dimana sekelompok individu bekerja bersama secara kooperatif untuk mencapai tujuan atau sasaran bersama. Kerjasama Tim melibatkan komunikasi yang efektif, kolaborasi, pembagian tugas, saling mendukung, dan memanfaatkan kekuatan masing-masing anggota tim. Faktor penting dalam kerjasama tim yang sukses termasuk kepercayaan, komitmen, tanggung jawab, dan saling menghormati di antara anggota tim. Kerjasama tim sangat penting dalam berbagai konteks, termasuk lingkungan kerja, pendidikan, olahraga, dan banyak lagi, karena dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan hasil keseluruhan. Kerjasama tim memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Hal diatas didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Siagian, F. (2020), menyimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

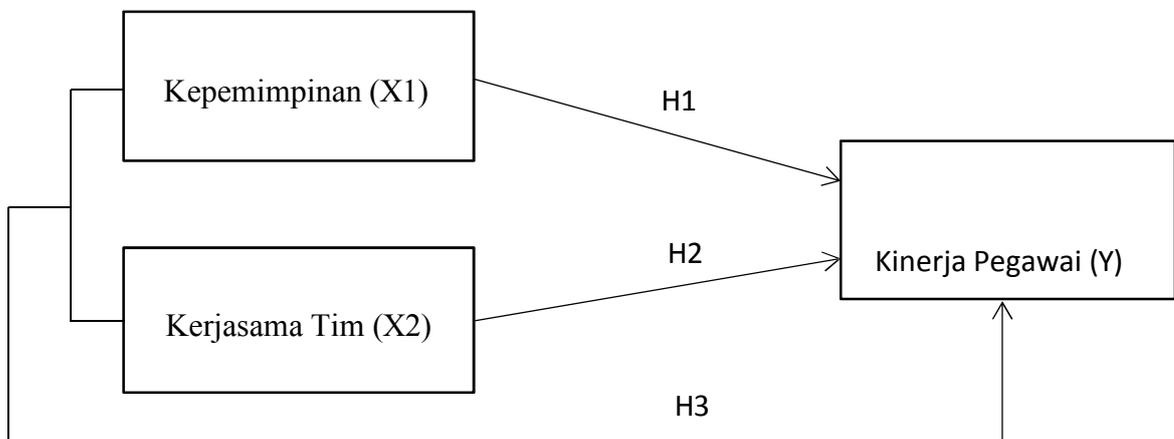
2.3.3 Hubungan Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rahayu, dkk (2024), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam menentukan arah, menginspirasi, dan memotivasi anggota tim untuk bekerja sama secara efektif dan efisien. Menurut Yusuf, N. (2018), kerjasama tim merupakan proses dimana sekelompok individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan atau

menyelesaikan tugas tertentu. Dalam kerjasama tim, setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab yang spesifik, dan keberhasilan tim bergantung pada kontribusi dan kolaborasi masing-masing anggota.

Kepemimpinan dan kerjasama tim diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan. Ditemukan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim saling berhubungan dan mempengaruhi dalam kinerja pegawai.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2024

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.
2. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.
3. Kepemimpinan dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik atau dengan cara lain dari kuantifikasi untuk mengukur variabel penelitiannya. Dimana tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model-model, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena.

3.2 Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BRIDA, yaitu di Jl.Jenderal Besar A.H.Nasution No.32, Pangkalan Masyhur, Kec.Medan Johor Kota Medan, Sumatera Utara 20233. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Mei 2024 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:285) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Meneliti populasi berarti mengikutsertakan seluruh unit yang merupakan sumber data dan menarik kesimpulan berdasarkan populasi dan berlaku untuk populasi. Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini yaitu 34 orang pegawai PNS yang bekerja pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

3.3.2 Sampel

Untuk besaran sampel, Sugiyono (2023:285) menyatakan bahwa sampel tidak hanya terdiri dari jumlah populasi tetapi juga dari karakteristiknya.

Sebagaimana disebutkan oleh Arikunto (2016:104) penelitian ini merupakan penelitian populasi karena apabila populasi kurang dari 100 orang,

akan lebih baik untuk mengambil seluruh populasi. Dari 34 orang populasi dalam penelitian ini, maka sebanyak 34 orang tersebut menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2023:288), nonprobability sampling adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap populasi untuk diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini, jenis nonprobability sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan dalam sampel (Sugiyono 2023). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai PNS Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan sebanyak 34 pegawai.

3.4 Jenis Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer didefinisikan sebagai data yang langsung diberikan kepada orang yang mengumpulkannya. Ini adalah data yang dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian atau sumber pertama, di mana peneliti menggunakan hasil wawancara untuk mendapatkan informasi tentang subjek penelitian.

3.4.2 Data Sekunder

Data yang diberikan secara tidak langsung kepada orang yang mengumpulkannya disebut data sekunder. Dalam kasus penelitian ini, sumber data sekunder adalah buku, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan subjek penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode berikut digunakan untuk mengumpulkan data:

1. Observasi (Pengamatan), yaitu aktivitas yang dilakukan peneliti dengan mengamati peristiwa yang terjadi di perusahaan atau objek penelitian.
2. Wawancara, yaitu melakukan penelitian melalui tanya jawab langsung

dengan pihak-pihak terkait yang berkompeten dengan masalah yang telah diteliti oleh penulis.

3. Kuesioner, yaitu dengan menyebarkan angket yang berisi pertanyaan kepada seluruh peserta penelitian, yaitu pegawai Badan Riset dan Inovasi Kota Medan, menggunakan cheecklist dengan skala likert.

3.6 Skala Pengukuran

Pengukuran ini menggunakan skala likert, alat yang dapat diakumulasi menjadi angka sehingga lebih akurat dan efisien. Selama penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, setiap tanggapan akan diberi skor. Skor-skor ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2023

3.7 Definisi Operasional

Berikut ini adalah instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	skala
Kepemimpinan (X1)	Devis (2018:151) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias berkerjasama dalam berkerja untuk mencapai tujuan tertentu.	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Kepribadian 4. Tempramen	Skala Likert
Kerjasama Tim (X2)	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.	1. Tanggungjawab 2. Saling Berkontribusi 3. Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil.	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Biaya	Skala Likert

Sumber :Devis (2018:151), West (2017:8), (peraturan menteri PAN dan RB Republik Indonesia No. 6 Tahun 2022)

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2023) Uji Validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau tidak, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel dengan asumsi bahwa derajat kebebasan $(dk) = n-2$ dengan alpha 0,05.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode penelitian yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya, dan digunakan untuk mengetahui

konsistensi alat ukur. Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dinyatakan reliabel atau handal.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* (α) "menurut sekarang dalam Kuncoro adalah *Cronbach Alpha* (α) $>0,70$. Suatu variabel dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* $>0,70$, yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya, bila *Alpha* $< 0,70$ maka dianggap kurang handal artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2023) : “Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residul terdistribusi atau tidak” Uji Normalitas akan ditentukan melalui analisis grafis yang dibuat melalui regresi dengan dasar pengambilan keputusan yaitu grafik normal probability plot, dimana :

1. Jika data menyempit dan berada dekat garis diagonal, maka data berdistribusi normal
2. Jika data menyebar dan menjauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen (Sugiyono, 2023). Jika ditemukan multikolinieritas, koefisien regresi variabel menjadi tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Dengan demikian, model regresi yang baik tidak akan menemukan korelasi antara variabel independen. Untuk menemukan adanya problem multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Jika nilai tolerance $<0,1$

dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) >10 , maka terjadi adanya multikolinieritas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam model regresi yang baik, varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Cara yang digunakan untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatterplot. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik menyebar secara merata, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menumpuk pada suatu tempat, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2023) mengemukakan bahwa analisis deskriptif merupakan analisis untuk menganalisis data, dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan secara generalisasi. Analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel independent berupa kinerja pegawai.

3.10.2 Analisis Data

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variabel bebas X_1 (Kepemimpinan), X_2 (Kerjasama Tim), terhadap variabel terikat Y (Kinerja Pegawai). Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kerjasama Tim

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Kepemimpinan

β_2 = Koefisien Regresi Kerjasama Tim

ϵ = Error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai t_{hitung} .

Pengujian (X1) Kepemimpinan

- a. $H_0: \beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- b. $H_1: \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian (X2) Kerjasama Tim

- a. $H_0: \beta_1 = 0$: Tidak terdapat signifikan pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja pegawai.
- b. $H_1: \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh signifikan Kerjasama Tim terhadap kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independent (Kepemimpinan dan Kerjasama Tim) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai).
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independent (Kepemimpinan dan Kerjasama Tim) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai).

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (dependen) terhadap variabel terikat (independen) maka taraf signifikan sebesar 5% (0.05)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

- a. $H_0: b_1, b_2 = 0$. Artinya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. $H_1: b_1, b_2 \neq 0$. Artinya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kriteria Pengambil Keputusan

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 diterima

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kerjasama tim untuk menjelaskan variasi atau keberagaman variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan terikat semakin kuat.

