



**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN SUPORTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. CAPELLA MEDAN  
CABANG GATSU 2**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial dan Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**YUNESTI ENDANG FLORINTA BR. SEMBIRING  
NPM. 1725310794**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepemimpinan Suportif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2. PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2 adalah merupakan perusahaan yang bergerak dalam dealer utama Daihatsu yang dalam perjalanan organisasinya menunjukkan kinerja karyawan yang mengalami penurunan akibat terjadinya perpecahan dalam kerjasama tim dan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) diperoleh sebesar 84,2%, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (kerjasama tim dan kepemimpinan suportif) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja) sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dan *test of level* 5% menunjukkan secara parsial kerjasama tim berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya secara simultan Kerjasama tim dan kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2. Kerjasama tim harus tetap dilakukan evaluasi oleh pimpinan untuk menemukan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi seperti konflik yang tidak diperlihatkan di depan pimpinan karena konflik ini dapat menjadi penyebab terjadinya hambatan bagi kelancaran kerjasama tim.

**Kata kunci: Kerjasama tim, Kepemimpinan Suportif, Kinerja**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of teamwork and supportive leadership on employee performance at PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2. PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2 is a company engaged in Daihatsu's main dealers who in the course of their organization showed a decline in employee performance due to disunity in teamwork and leadership style that was not in line with employee expectations. The data analysis model used is multiple linear regression using SPSS software. The coefficient of determination ( $r^2$ ) was 84.2%, which means that the ability of the independent variable (teamwork and supportive leadership) explained its effect on the dependent variable (performance) while the rest were undisclosed variables. The results of the study at the 95% confidence level and the test of level 5% showed that teamwork partially influenced and significantly affected employee performance, then supportive leadership had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, simultaneous teamwork and supportive leadership have a positive and significant effect simultaneously on the performance of employees at PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2. Teamwork must continue to be evaluated by the leadership to find deviations that might occur such as conflicts that are not shown in front of the leadership because this conflict can be a cause for obstacles to the smooth teamwork.*

**Keywords: Teamwork, Supportive Leadership, Performance**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	4
C. Perumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	9
1. Pengertian Kerjasama Tim .....	10
2. Aspek Kerjasama Tim .....	11
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	14
4. Indikator Kerjasama Tim.....	15
5. Pengertian Kepemimpinan .....	17
6. Pendekatan Teori Kepemimpinan .....	17
7. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	20
8. Pengertian Gaya Kepemimpinan Suportif .....	21
9. Indikator Gaya Kepemimpinan Suportif .....	22
10. Pengertian Kinerja .....	22
11. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individu .....	23
12. Indikator Kinerja Karyawan .....	24
13. Hubungan Antara Kerjasama tim, Kepemimpinan Suportif Dengan Kinerja Karyawan .....	25
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Konseptual.....	28
D. Hipotesis .....	29
<b>BAB III    METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	31

## Halaman

E. Teknik Pengumpulan Data .....	33`
F. Teknik Analisis Data .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil penelitian .....	40
1. Sejarah singkat perusahaan .....	40
2. Struktur organisasi dan pembagian tugas .....	40
3. Deskripsi karakteristik responden .....	42
4. Deskripsi variabel penelitian .....	44
5. Uji validitas dan uji realibilitas .....	57
6. Uji asumsi klasik .....	59
7. Uji regresi berganda .....	64
8. Uji hipotesa .....	65
9. Uji pengaruh determinasi .....	68
B. Pembahasan .....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	72

## DAFTAR PUSTAKA

## BIOGRAFI

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : ” *Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepemimpinan Suportif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2*” Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, Bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar- besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan;
4. Bapak Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;

6. Seluruh Dosen Pengajar yang telah berjasa memberikan ilmu dan pengetahuannya selama perkuliahan;
7. Pimpinan PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2 dan seluruh karyawan
8. Ibunda penulis Datita Br Ginting dan almarhum Ayahanda penulis Drs. Sudiarno Sembiring., S.E yang terkasih, terimakasih atas doa, semangat dan kasih sayang, dalam mensupport penulis.
9. Riki Mulianta Ginting, selaku orang yang dikasihi dan membantu serta memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun untuk penyempurnaan di masa mendatang.

Dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi para pembaca semua.

Medan, Juni 2019  
Penulis

**Yunesti E.F. Br Sembiring**  
**NPM. 1725310794**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya tentu harus didukung oleh peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal agar pencapaian tujuan yang telah ditetapkan segera terwujud. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan oleh sebab itu sumber daya manusialah sebagai penentu penggerak seluruh tujuan perusahaan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan sumber daya lainnya sebab manusia memiliki perasaan kebutuhan dan keinginan, oleh sebab itu perusahaan harus mampu mengelola dan membina sumber daya manusia secara cermat dan seksama agar dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan namun hal ini tidaklah mudah untuk dilakukan karena Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki perbedaan kebutuhan, keinginan maupun kemampuan. Perbedaan ini harus benar - benar diorganisir oleh pihak manajemen sehingga seluruh kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja karyawan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan karena kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan oleh sebab itu apabila karyawan diberikan metode-metode dalam upaya peningkatan kinerjanya maka dimungkinkan harapan perusahaan atas kinerja karyawan dapat tercapai namun sebaliknya jika karyawan tidak diberikan

metode-metode yang dapat memaksimalkan kinerja mereka maka hampir pasti bahwa terjadi penurunan kinerja yang berdampak pada terhambatnya organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu metode dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yakni melalui pembentukan kerjasama tim diantara karyawan.

Kerjasama tim merupakan kerjasama yang dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit dari seorang karyawan sehingga dengan kerjasama tim akan lebih mungkin menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar untuk menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka dan membangun persetujuan kerjasama serta dengan bekerjasama akan mampu mengatasi berbagai bentuk rintangan, bertindak mandiri dan dengan penuh rasa tanggung jawab, mengandalkan bakat atau pemikiran setiap anggota kelompok, mempercayai orang lain, mengeluarkan pendapat dan mengambil keputusan oleh sebab itu dengan kerjasama tim bukan hanya kinerja karyawan yang akan meningkat namun juga kinerja divisi atau kelompok namun tanpa kerjasama tim sulit bagi karyawan untuk dapat mengatasi hambatan yang mereka miliki dan dapat menurunkan kinerja secara individu. Selain kerjasama tim juga dibutuhkan kepemimpinan dan salah satu gaya kepemimpinan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam kinerjanya adalah kepemimpinan suportif.

Gaya kepemimpinan suportif yakni gaya kepemimpinan yang memberikan dukungan, semangat dan menginspirasi kepada karyawan dan juga bersikap ramah serta menyenangkan sangat dibutuhkan oleh karyawan karena sebaik apapun kerjasama tim yang dibangun tanpa kepemimpinan yang menyenangkan akan membuat karyawan tidak sepenuh hati dalam bekerja hal ini

akan berujung kepada menurunnya semangat kerja dan akhirnya menurunkan pula kinerja karyawan namun sebaliknya dengan gaya kepemimpinan suportif tentu karyawan akan lebih merasa dihargai dan juga karyawan yang memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan suportif akan lebih bersemangat dalam bekerja karena gaya kepemimpinan inilah yang diharapkan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT.Capella Medan cabang Gatsu 2 sebagai perusahaan *dealer* kendaraan bermotor dalam kegiatan perusahaan sangat menuntut terjadinya kerjasama tim yang solid dan kepemimpinan suportif karena pada perusahaan *dealer* sangat diharapkan adanya saling tolong-menolong dan kekompakan dalam mengerjakan tugas yang begitu banyak namun pada kenyataannya dalam kerjasama tim yang sudah dibentuk tidak berjalan dengan semestinya karena adanya perbedaan pendapat tentang teknis kerja yang sebaiknya dilakukan sehingga sering terjadi konflik dan perselisihan bahkan sampai adu fisik diantara karyawan, karyawan juga saling menyalahkan apabila ada pekerjaan yang tidak tuntas, saling menyalahkan jika ada kesalahan dalam pelaksanaan kerja dan adanya rasa kecurigaan diantara karyawan jika ada yang berusaha menuangkan idenya dalam kerjasama tim, kecurigaan ini biasanya pada hal untuk mencari perhatian pimpinan. Selain itu kepemimpinan suportif atau kepemimpinan yang dapat memberikan arahan, bimbingan maupun kehangatan yang diharapkan oleh karyawan bertolak belakang dengan kenyataan yang terjadi hal ini ditandai dari karyawan yang mengalami kendala pekerjaan atau waktu kerja yang harus ditambah justru karyawan takut untuk meminta arahan atau keputusan dari pimpinan karena karyawan merasa kendala yang disampaikan pada pimpinan

tetap akan sia-sia karena pimpinan tidak peduli dan pimpinan hanya mengambil alih keputusan jika pimpinan menganggap itu masalah besar begitu juga waktu kerja yang harus ditambah, pimpinan tidak memperhatikan itu sebagai lembur melainkan hanya kelebihan waktu yang biasa bagi seorang karyawan dan hal ini menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan, penurunan ini dapat dilihat dari penuntasan kerja oleh karyawan sering tidak sesuai dengan target waktu, karyawan menunda laporan kerja serta menambah jam waktu istirahat.

Berdasarkan keadaan yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:”**Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepemimpinan Suportif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2**”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang dibahas pada latar belakang permasalahan di atas, penulis melihat ada beberapa masalah yang terjadi dan mengidentifikasikan sebagai berikut:

- a. Karyawan merasa kerjasama tim yang sudah dibentuk tidak berjalan dengan semestinya karena adanya perbedaan pendapat tentang teknis kerja yang sebaiknya dilakukan sehingga sering terjadi konflik dan perselisihan bahkan sampai adu fisik diantara karyawan. karyawan juga saling menyalahkan apabila ada pekerjaan yang tidak tuntas, saling menyalahkan jika ada kesalahan dalam pelaksanaan kerja dan adanya rasa kecurigaan diantara karyawan jika ada yang berusaha menuangkan idenya dalam kerjasama tim, kecurigaan ini biasanya pada hal untuk mencari perhatian pimpinan.

- b. Karyawan mengharapkan gaya kepemimpinan suportif yang dapat membuat mereka merasa nyaman namun hal tersebut tidak didapatkan oleh karyawan karena pimpinan tidak menunjukkan gaya kepemimpinan suportif seperti karyawan merasa kendala yang disampaikan pada pimpinan tetap akan sia-sia karena pimpinan tidak peduli dan pimpinan hanya mengambil alih keputusan jika pimpinan menganggap itu masalah besar begitu juga waktu kerja yang harus ditambah, pimpinan tidak memperhatikan itu sebagai lembur melainkan hanya kelebihan waktu yang biasa bagi seorang karyawan.
- c. Karyawan mengalami penurunan kinerja yang ditandai dengan seringnya penundaan laporan kerja, menambah jam waktu istirahat serta penuntasan kerja oleh karyawan sering tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel kerjasama tim tidak berjalan dengan baik, tidak adanya kepemimpinan suportif yang dirasakan oleh karyawan dan menurunnya kinerja karyawan.

## **C. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Capella Medan Cabang Gatsu 2?
2. Apakah gaya kepemimpinan suportif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2?

3. Apakah kerjasama tim dan gaya kepemimpinan suportif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2
- b. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2
- c. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara simultan kerjasama tim dan gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis  
Merupakan wahana melatih, menulis dan berpikir secara ilmiah dengan menerapkan teori dan literatur yang ada. Terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kerjasama tim dan gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan
- b. Bagi Perusahaan  
Sebagai masukan atau saran bagi PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2 dalam hal kerjasama tim dan gaya kepemimpinan suportif dalam mempengaruhi kinerja karyawan

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi bagi para akademis atau peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian di bidang permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

**E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi (2017) dengan skripsi berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon”, sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepemimpinan Suportif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Cabang Gatsu 2 Medan”

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. **Model penelitian** : dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda dengan 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model linier regresi berganda dengan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat .
2. **Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas. (Kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (kerjasama tim dan kepemimpinan suportif) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan
3. **Jumlah populasi dan sampel** : penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi 55 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel sedangkan

penelitian ini memiliki jumlah populasi 56 orang dan semua populasi dijadikan sampel penelitian.

4. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di Warung Mina Cabang Renon Denpasar sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Capella Cabang Gatsu 2 Medan

Perbedaan model penelitian, variabel penelitian, jumlah populasi, sampel, waktu dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Kinerja individu merupakan perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika selanjutnya menurut Bernardin (dalam Robbins dan Timothy, 2013:201) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi kuantitas kerja individu yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, kualitas kerja individu yang diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai selanjutnya keandalan individu yakni kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan pengawasan minimum selanjutnya kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja serta kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dan kinerja individu ini dipengaruhi oleh kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasional yang ketiga faktor ini dapat diwujudkan diantaranya melalui kerjasama tim yang menurut Putri dan Sariyathi (2017) kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan kemudian gaya kepemimpinan suportif menurut Putra, et.al (2013) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 1. Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Thomas dan Johnson (2014:164) kerjasama merupakan “Pengelompokan yang terjadi diantara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal, kerjasama adalah proses beregu atau berkelompok di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat”. Selanjutnya menurut Robbins dan Timothy (2013:406) tim adalah “kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu”. Berikutnya menurut Griffin (Arifin dan Khalikussabir,2017:61) 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 dengan pekerjaan”. Kemudian menurut Bachtiar (Widyaswari et al, 2016:31) menyebutkan kerjasama merupakan “sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan bersama. Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal”. Selanjutnya menurut Buchholz (Marpaung, 20164:31) kerjasama tim adalah “proses kerja kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat kreatif dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan organisasi”. Berikutnya menurut Stott dan Walker (2013:27) kerjasama tim adalah “upaya kooperatif dan koordinasi oleh individu yang bekerjasama dalam suatu kumpulan dari latarbelakang umum yang membutuhkan pembagian bakat dan kepemimpinan dalam memainkan peran”. Serta menurut Sandra (2014:91) kerjasama tim adalah proses erja yang ditandai dengan

mau bekerjasama, mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, memberikan dorongan, membangun semangat kelompok.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal.

## **2. Aspek Kerjasama Tim**

Menurut West (Riyono dan Lestari, 2013:24) aspek kerja sama tim yaitu:

### **a. Proses bertukar informasi**

Saling memberi informasi tentang rencana program kerja, informasi tentang tujuan organisasi, dan informasi tentang kemajuan organisasi.

### **b. Pemecahan masalah**

Proses saling membantu memecahkan masalah yang meliputi kegiatan: cara mengatasi kesulitan, cara menyelesaikan tugas, meningkatkan hasil, meningkatkan keahlian, mengembangkan kebersamaan, mengembangkan kreatifitas, dan mengembangkan kerja sama.

### **c. Pelaksanaan tugas atau pekerjaan**

Upaya meningkatkan produktivitas dengan melakukan hal-hal baru, melaksanakan tugas tambahan dan pencapaian hasil.

Selanjutnya menurut Schermerhorn (Widyaswari et al, 2016:32) aspek pengembangan kerja sama tim yakni:

### **a. Pembentukan**

Para anggota tim bergabung dan berfikir tentang kemungkinan terciptanya pertemanan dan orientasi tugas yang dipengaruhi oleh harapan dan keinginan.

b. Konflik

Timbulnya konflik dan ketidaksepakatan, akan terjadi ketegangan diantara anggota karena anggota tim bersaing satu sama lain.

c. Pembentukan norma

Konflik dapat diselesaikan dan keselarasan dan kesatuan tim akan muncul, mereka tidak lagi fokus pada tujuan individual tapi lebih fokus dalam pengembangan cara bekerja sama.

d. Penunjukan kinerja

Integrasi total yang ditandai dengan tim yang terlihat lebih baik, terorganisir, menekankan pada pemecahan masalah dan pencapaian tugas.

e. Pembubaran

Merupakan tahap akhir yang tidak berkaitan dengan pelaksanaan tugas tetapi terkait akhir dari rangkaian kegiatan

Berikutnya menurut West (Riyono dan Lestari, 2013:25) aspek membangun kerjasama tim yang efektif adalah:

- a. Kelompok hendaknya mempunyai tugas-tugas yang menarik secara intrinsik agar berhasil
- b. Individu seharusnya merasa dirinya penting bagi nasib kelompok.
- c. Kontribusi individual seharusnya sangat diperlukan, unik, dan teruji.
- d. Seharusnya ada tujuan tim yang jelas dengan umpan balik kinerja yang tetap.

Kemudian Mangkuprawira (2011:47) kerjasama tim dapat berhasil jika mencerminkan hal berikut:

a. Kesamaan visi dan misi kerja

Para karyawan dan manajer memiliki sudut pandang yang relatif sama dalam mengerjakan tugas perusahaan. Orientasi dan fokusnya pada proses dan hasil. Walau debat di antara karyawan tidak bisa dihindarkan namun selalu diarahkan pada bagaimana target hasil bisa dicapai. Perbedaan pendapat dianggap sebagai sesuatu yang wajar.

b. Prioritas perhatian dan tindakan pada sesuatu yang terbaik buat organisasi

Tim memandang baik buruknya kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari kerjasama tim. Sementara kalau perusahaan memiliki kinerja (*profitability*) yang baik maka akan berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Semakin besar kompensasi semakin puas karyawan dalam bekerja. Pada gilirannya kinerja karyawan juga akan meningkat. Untuk itu kerjasama tim yang baik adalah tim yang mampu mempertahankan bahkan mencapai tujuan organisasi yang lebih besar secara taat asas.

c. Karyawan berkomitmen tinggi pada pekerjaan

Pada umumnya tim yang kuat dicerminkan pula oleh kekuatan kepentingan para karyawannya. Tanggung jawab dan hak dibuat sedemikian rupa secara seimbang. Mereka tidak saja bekerja untuk kepentingan memperoleh taraf kehidupan keluarga yang semakin baik tetapi juga buat kesehatan organisasi.

d. Tim yang kuat sebagai magnet talenta

Dalam bekerja, setiap anggota tidak lepas dari suasana kompetisi sesama mitra kerja. Idealnya setiap orang ingin siap untuk demikian, namun dalam kenyataannya ada saja yang tidak bisa dan tidak biasa bekerja keras.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diketahui beberapa konsep kerja sama tim yang seharusnya berjalan dengan efektif yakni harus ada proses pertukaran informasi diantara karyawan atau adanya saling memberi informasi tentang rencana kegiatan kerja, informasi tentang misi organisasi yang jelas kemudian harus ada pemecahan masalah atau proses saling membantu dalam memecahkan masalah, seperti cara mengatasi kesulitan, cara menyelesaikan tugas, mengembangkan rasa kebersamaan dan mengembangkan pola kerja sama yang baik, terakhir dalam pelaksanaan tugas harus ada upaya meningkatkan produktivitas bersama.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Robbins dan Timothy (2013:410) adalah:

#### **a. Sasaran yang Jelas**

Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.

#### **b. Keterampilan Relevan**

Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi.

#### **c. Saling Percaya**

Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.

d. **Komitmen Bersama**

Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.

e. **Komunikasi**

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik.

**4. Indikator Kerjasama Tim**

Menurut Sandra (2014:91) indikator kerjasama tim adalah sebagai berikut :

a. **Mau bekerjasama (*Cooperative*)**

Memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim, seluruh anggota tim harus mengetahui dan memiliki pengetahuan tentang pentingnya pekerjaan yang dilakukan secara tim sehingga memiliki rasa saling tolong-menolong diantara anggota tim.

b. **Mengungkapkan harapan yang positif**

Adanya keinginan perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang. Adanya harapan yang ditanamkan oleh seluruh anggota tim bahwa kerjasama tim merupakan bentuk pengembangan dari keahlian dari masing-masing anggota sehingga sesama anggota dapat saling mengetahui dan belajar kekurangan maupun kelemahan yang perlu diperbaiki dalam diri karyawan.

c. **Menghargai masukan**

Adanya pengidentifikasian dan pelaksanaan setiap respon secara cepat. Kemampuan sesama anggota untuk dapat menghargai masukan maupun ide dari anggota tim yang lain.

d. Memberikan dorongan

Adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya cipta dan penerapan bakat serta kemampuan individu. Seluruh anggota tim dapat saling belajar dari anggota lain dan saling memotivasi sehingga pencapaian kerja tim dapat tercapai.

e. Membangun semangat kelompok

Terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab dalam pelaksanaan unit kerja. Terbentuknya semangat korsa atau semangat tim sehingga seluruh anggota tim merasa saling memiliki satu dengan yang lainnya.

Selanjutnya menurut Manurung (2013:23) indikator kerjasama tim adalah:

a. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim agar lebih efektif daripada kerja secara individual. Kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik, hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan.

b. Kepercayaan

Kepercayaan yang disebut dengan *trust* adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.

c. Kekompakan

Kekompakan adalah bekerja sama bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya saling tergantung satu sama lain.

## 5. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:213) kepemimpinan merupakan “suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Berikutnya menurut Handoko (2017:294) kepemimpinan adalah “kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”. Selanjutnya menurut Robbins dan Timothy (2013:146) kepemimpinan merupakan “proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok tersebut dalam mencapai tujuannya”. Menurut Daft (Arifin dan Khalikussabir,2017:109) kepemimpinan merupakan “kemampuan mempengaruhi orang yang mengarahkan untuk pencapaian tujuan”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi bawahan untuk dapat beraktifitas sesuai dengan tujuan organisasi.

## 6. Pendekatan Teori Kepemimpinan

Menurut Arifin dan Khalikussabir (2017:110) ada beberapa pendekatan teori kepemimpinan, yaitu:

### a. Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*)

Kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan untuk bekerja lebih dari apa yang diharapkan oleh pemimpin melalui : meningkatkan kesadaran bawahan mengenai pentingnya nilai-nilai yang terkandung dalam tujuan organisasi, membuat bawahan untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan tim maupun organisasi, memicu bawahan untuk

meningkatkan level kebutuhan karyawan. Terdapat tiga faktor kepemimpinan dalam pendekatan transformasional yaitu:

1) Kepemimpinan transformasional

Berfokus pada peningkatan kinerja bawahan hingga potensi mereka yang paling optimal

2) Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional tidak melibatkan pertimbangan individu kebutuhan bawahan atau fokus pada pengembangan pribadi mereka. pemimpin transaksional melakukan pertukaran nilai dengan bawahan untuk memajukan mereka sendiri dan mereka agenda bawahan.

3) Kepemimpinan *laissez faire*

Pemimpin *laissez faire* menggunakan pendekatan "lepas tangan, biarkan semuanya mengalir". Pemimpin ini melepas tanggung jawab, menunda keputusan, tidak memberikan umpan balik, dan hanya memberikan sedikit usaha dalam membantu pengikut untuk memenuhi kebutuhan mereka. Tidak ada pertukaran dengan pengikut atau upaya untuk membantu mereka tumbuh.

b. Kepemimpinan Jalur-Tujuan (*Path-Goal*)

Pendekatan jalur-tujuan menjelaskan bagaimana pemimpin memotivasi bawahannya dalam pencapaian tujuan yang telah dibuat. Tujuan dari teori ini adalah untuk memberikan gambaran bagaimana meningkatkan *performance* dan kepuasan karyawan dengan berfokus pada motivasi karyawan. Kepemimpinan menghasilkan motivasi ketika pemimpin meningkatkan jumlah dan jenis imbalan yang bawahan terima dari pekerjaan mereka.

Kepemimpinan juga akan mampu memotivasi ketika pemimpin membuat alur pencapaian tujuan dengan tujuan yang jelas sehingga karyawan mengerti bagaimana mereka harus mencapai tujuan, dengan pembinaan dan arah, menghilangkan hambatan dan rintangan untuk mencapai tujuan, dan membuat pekerjaan sendiri lebih memuaskan. Inti dari kepemimpinan jalur-tujuan adalah adanya tujuan yang jelas, jalan mencapai tujuan, menghilangkan hambatan, dan memberikan dukungan. Ada empat tipe kepemimpinan dalam jalur-tujuan, yaitu :

1) Kepemimpinan direktif

Karakteristik kepemimpinan direktif adalah adanya pemimpin memberikan instruksi terhadap bawahan mengenai tugas-tugas mereka, termasuk apa yang diharapkan pemimpin dari bawahan dan bagaimana sebuah pekerjaan harus dilakukan.

2) Kepemimpinan suportif

Kepemimpinan suportif adalah adanya kedekatan dengan bawahan, mudah didekati sebagai pemimpin, dan memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan bawahan. Pemimpin dalam proses kepemimpinannya selalu berusaha untuk membuat bawahannya nyaman dalam bekerja.

3) Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif selalu berusaha untuk melibatkan karyawan dalam proses pembuatan kebijakan. Pemimpin selalu berkonsultasi dengan bawahan untuk mengetahui ide-ide dan opini yang dimiliki oleh bawahan sehingga mampu mengintegrasikan saran-saran tersebut sebagai bahan pertimbangan pembuatan kebijakan bagi organisasi ke depannya.

#### 4) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Pemimpin yang berorientasi pada prestasi selalu berusaha untuk memberikan tantangan dan menciptakan kompetisi antar bawahan untuk mencapai kinerja optimal mereka. Pemimpin tipe ini menciptakan standar yang tinggi bagi bawahan dan mengharapkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Hal tersebut dikarenakan pemimpin yang berorientasi pada prestasi memiliki kepercayaan diri yang tinggi bahwa bawahan memiliki kemampuan untuk berkinerja optimal dan mencapai tujuan dari tantangan-tantangan yang diberikan.

### **7. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2014:170) gaya kepemimpinan adalah “suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Berikutnya menurut Rivai (2014:64) gaya kepemimpinan adalah “sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya”. Selanjutnya menurut Herujito (Widyaswari et al, 2016:30) “gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”. Kemudian Kartono (Widyaswari et al, 2016:30) gaya kepemimpinan adalah “sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain” serta menurut Robbins dan Timothy (2013:411) gaya kepemimpinan adalah “cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran organisasi”.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan tingkah laku dari pemimpin dalam mengarahkan bawahannya untuk mencapai suatu tujuan.

### **8. Pengertian Kepemimpinan Suportif**

Menurut Simamora (2011:98) kinerja individu akan sangat dipengaruhi oleh tiga faktor yang salah satu diantaranya adalah faktor organisasi dan didalam faktor organisasi ini termasuk adalah gaya kepemimpinan suportif dan menurut Luthans (dalam Putra, 2013:13) gaya kepemimpinan ini menunjukkan perhatian untuk meningkatkan motivasi dari diri karyawan dan membuat pekerjaan lebih menarik dan gaya kepemimpinan ini juga sangat efektif dalam menghadapi situasi di mana tugas karyawan atau hubungan karyawan kurang baik. Selanjutnya hasil penelitian Putra (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan suportif menurut House dan Mitchell (Robbins dan Timothy (2013:411) adalah gaya kepemimpinan dengan usaha pemimpin untuk menekankan diri dan bersikap ramah serta menyenangkan bawahannya. Selanjutnya menurut Arifin dan Khalikussabir (2017:112) kepemimpinan suportif adalah “kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Kemudian menurut Winardi (Arifin dan Khalikussabir, 2017:112) kepemimpinan suportif adalah “pemimpin menampilkan kepedulian pada pribadi bawahan, termasuk bersikap ramah kepada bawahan dan peka terhadap kebutuhan mereka”. Selanjutnya Wahjosumidjo (Mas’ud, 2013:7) kepemimpinan suportif adalah gaya kepemimpinan yang memberikan dorongan dan penghargaan atas usaha orang

lain, menunjukkan keramahan dan kemampuan untuk melakukan pendekatan, mempercayai orang lain dengan pendelegasian tanggungjawab dan memberikan ganjaran atas usaha perseorangan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan gaya kepemimpinan suportif adalah gaya pemimpin dengan usaha pemimpin untuk menekankan diri dan bersikap ramah serta menyenangkan bawahannya.

### **9. Indikator Kepemimpinan Suportif**

Menurut Wahjosumidjo (Mas'ud, 2013:7) mengatakan bahwa indikator kepemimpinan suportif, yakni:

- a. Memberikan dorongan dan penghargaan atas usaha orang lain. Pemimpin selalu memperhatikan atas segala usaha yang telah dilakukan oleh karyawan dan usaha tersebut diberikan penghargaan baik dalam bentuk pujian, ucapan-ucapan positif, dan lain-lain.
- b. Menunjukkan keramahan dan kemampuan untuk melakukan pendekatan. Pemimpin mampu mendekati diri secara personal dengan karyawan sehingga karyawan merasa pemimpin adalah orang yang memahami mereka.
- c. Mempercayai orang lain dengan pendelegasian tanggungjawab. Kepercayaan diberikan oleh pimpinan wujud dari pemimpin menggap bahwa karyawan adalah orang-orang yang sebnarnya sudah mampu melaksanakan tugas dengan baik.
- d. Memberikan ganjaran atas usaha perseorangan. Pemimpin dapat mendorong karyawan untuk lebih memupuk semangat kerjanya dengan memberikan setiap usaha karuawan dengan penghargaan namun disisi lain pemimpin juga menunjukkan ketegasan dengan memberikan hukuman tertentu bagi karyawan yang melakukan penyimpangan kerja.

## **10. Pengertian Kinerja**

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2014:160) kinerja adalah “merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2015:18) kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Bernardin (Robbins dan Timothy, 2013:201) bahwa kinerja dapat diukur dari kualitas kerja yang dihasilkan, kuantitas, waktu produksi, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **11. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individu**

Menurut Tiffin,dkk (Sutrisno,2016:152) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

a. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

b. Faktor Situasional

Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

## 12. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin (Robbins dan Timothy, 2013:201) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c. Waktu produksi (*production time*)

Diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*.

d. Efektivitas

Persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.

e. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

f. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **13. Pengaruh Antara Kinerja Karyawan Dengan Kerjasama Tim dan Kepemimpinan Suportif**

Kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhinya yang diantaranya adalah metode kerja yaitu kerjasama tim dan pemberi motivasi yang dalam hal ini adalah kepemimpinan. Oleh sebab itu dalam memperoleh kinerja terbaik seorang karyawan maka diperlukan dukungan dari kerjasama tim karena dengan kerjasama tim yang solid tercipta usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual yakni melalui keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien karena harus disadari bahwa kerjasama tim merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama oleh sebab itu sebuah tim itu sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandengan-tangan menyelesaikan pekerjaan. Selain itu kebutuhan akan kepemimpinan suportif juga sangat penting bagi kinerja karyawan karena karyawan memerlukan pemimpin yang mau mendekati diri kepada karyawan sehingga karyawan dapat meminta pengarahan atau bimbingan yang lebih jelas.

## B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Raksi Ulfa Widyaswari, et al (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Budaya Organisasi</li> <li>Gaya Kepemimpinan</li> </ol>	Kerjasama tim	Regresi linier berganda	terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kerjasama tim secara parsial variabel budaya organisasi terhadap Baik Secara simultan dan parsial budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kerjasama tim
2	Hafizd Manaf Muhajir (2016)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan <i>teamwork</i> terhadap kinerja organisasi pondok pesantren modern di Kabupaten Ponorogo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kepemimpinan transformasional</li> <li>Budaya organisasi</li> <li>Team work</li> </ol>	Kinerja organisasi	Regresi linier berganda	Ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh signifikan <i>teamwork</i> terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan <i>teamwork</i> secara simultan terhadap kinerja

						organisasi.
3.	Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transnformasional, kerjasama tim dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan transformasional</li> <li>2. Kerjasama tim</li> <li>3. komunikasi</li> </ol>	Kinerja	Regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Shintia Hotono, et al (2017)	Efek Mediasi Kerjasama Tim Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Proyek	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan transformasional</li> <li>2. Gaya kepemimpinan transaksional</li> </ol>	Kerjasama tim	Regresi linier berganda	Secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kerjasama tim berpengaruh secara positif, secara parsial gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja proyek berpengaruh secara positif sedangkan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja proyek tidak berpengaruh dalam menjalankan

						proyek dan juga kerjasama tim sebagai mediasi tidak berpengaruh terhadap kinerja proyek.
5.	Diah Kusumastuty (2018)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kerjasama tim Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. PLN (Persero), Tbk Area Pelayanan Jaringan Surakarta	1. Kepemimpinan Transformasional 2. Kerjasama tim 3. Kepuasan Kerja	Komitmen organisasi	Analisis jalur	Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan, Terdapat Pengaruh kerjasama tim terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Tbk. Area Pelayanan Jaringan Surakarta.

Sumber : Diolah Penulis, 2019

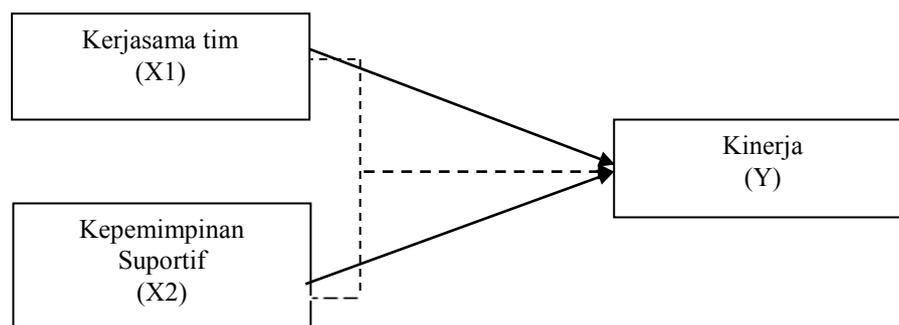
### C. Kerangka Konseptual

Menurut Mangkunegara (2015:18) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Bachtiar (Widyaswari et al, 2016:31) menyebutkan kerjasama merupakan “sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan bersama. Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal”. Menurut House dan Mitchell

(Robbins dan Timothy (2013:411) adalah gaya kepemimpinan suportif adalah gaya pemimpin dengan usaha pemimpin untuk menekankan diri dan bersikap ramah serta menyenangkan bawahannya.

Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan gaya kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Kerjasama tim dan kepemimpinan suportif sebagai variabel bebas (variabel Independen atau  $X_1$  dan  $X_2$ ), sedangkan kinerja karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen atau  $Y$ ), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Model Penelitian**



Sumber : Diolah Penulis, 2019

#### **D. Hipotesis**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:64) hipotesa adalah “dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian”.

Oleh karena itu, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 = Kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2

H2= Kepemimpinan suportif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2

H3 = Kerjasama tim dan kepemimpinan suportif berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal menurut Manullang (2014:20) penelitian kausal (hubungan sebab – akibat) adalah “penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat”.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. **Tempat Penelitian** : PT. Capella Gatsu 2 Jalan Gatot Subroto Km 6,2 No 158/180 Medan
2. **Waktu Penelitian** : Februari 2019 s.d Mei 2019

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun Ajar 2018/2019**

No	NAMA KEGIATAN	KEGIATAN															
		Feb				Mar				Apr				Mei			
		2019				2019				2019				2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal / Pengajuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■											
3	Perbaikan / ACC Proposal					■	■										
4	Pengolahan Data					■	■	■	■								
5	Penyusunan Skripsi						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
6	Bimbingan Skripsi					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
7	Seminar Hasil													■	■	■	
8	ACC Skripsi														■	■	
9	Sidang Meja Hijau														■	■	

Sumber : Rencana Penelitian 2019

#### C. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan

jawaban yang jelas, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti guna memudahkan pembuatan kuisioner seperti dalam tabel berikut :

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kerjasama tim (X1)	Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal. Bachtiar (Widyaswari et al, 2016:31)	1. Mau bekerjasama ( <i>cooperative</i> ) 2. Mengungkapkan harapan yang positif 3. Menghargai masukan 4. Memberikan dorongan 5. Membangun semangat kelompok (Sandra, 2014:91)	Likert
2	Kepemimpinan suportif (X2)	Gaya kepemimpinan suportif adalah gaya pemimpin dengan usaha pemimpin untuk menekankan diri dan bersikap ramah serta menyenangkan bawahannya. House dan Mitchell (Robbins dan Timothy (2013)	1. Memberikan dorongan dan penghargaan atas usaha orang lain 2. Menunjukkan keramahan dan kemampuan untuk melakukan pendekatan 3. Mempercayai orang lain dengan pendelegasian tanggungjawab 4. Memberikan ganjaran atas usaha perseorangan (Wahjosumidjo dalam Mas'ud, 2013:7)	Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Waktu produksi ( <i>production time</i> ) 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja Bernardin dalam Robbins dan Timothy, 2013:201)	Likert

Sumber : Diolah Penulis, 2019

## D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2015:117) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini ditentukan hanya pada pegawai lantai dua yang berjumlah 56 orang.

## **2. Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2015:117) adalah “bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam penelitian ini keseluruhan populasi yakni berjumlah 56 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh menurut Sugiyono (2015:122) “Sampling Jenuh adalah semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu 56 orang.

## **3. Jenis dan Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui :

- 1) Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden karyawan.
- 2) Pengamatan (*Observasi*), yaitu dengan mengadakan pengamatan pada objek penelitian.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui :

- 1) Studi pustaka, yaitu data dikumpulkan dari buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

- 2) Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data yang berkaitan dengan sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat menggunakan skala pengukuran likert, menurut Manullang (2014: 98) yaitu “skala linket dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.
2. Dokumentasi, data penelitian dikumpulkan dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan penelitian.

### **F. Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji kualitas data**

##### **a. Uji validitas**

Menurut Sugiyono (2015:172) uji validitas adalah salah satu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan pada responden. Apabila Validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0.30, maka butir pertanyaan dianggap Valid.

b. Uji realibilitas

Untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner maka diperlukan uji Reliabilitas (kehandalan). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ( $>$ ) 0.60.

**2. Uji asumsi klasik**

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2014:160) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2014:105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisa matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
- 3) Menurut Ghozali (2014:105) multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolonieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  sama dengan tingkat *kolonieritas* 0,95 sedangkan nilai  $VIF < 5$ . Walaupun *multikolonieritas* dapat dideteksi dengan *Tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel bebas mana saja yang saling berkorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah

yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

### 3. Regresi linier berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kerjasama tim dan kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *SPSS versi 20.00* dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	= Kinerja ( <i>Devendent Variable</i> )
X <sub>1</sub>	= Kerjasama tim ( <i>Indevendent Variable</i> )
X <sub>2</sub>	= Kepemimpinan suportif ( <i>Indevendent Variable</i> )
a, b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien Regresi Berganda ( <i>Multiple Regrestion</i> )
a	= Nilai Y apabila X <sub>1</sub> =X <sub>2</sub> =X <sub>3</sub> = 0
ε (epsilon)	= Komponen kesalahan random

### 4. Uji kesesuaian ( *Test Goodness of Fit* )

#### a. Uji statistik t (uji parsial)

Uji statistik ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (x) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) yang hendak diuji adalah

apakah suatu parameter ( $b_1$ ) sama dengan nol, atau dengan persamaan  $H_0 : b_1 = 0$  Artinya, apakah suatu variabel independen (X) bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ), parameter ( $b_1$ ) suatu variabel tidak sama dengan nol, atau dengan persamaan  $H_a : b_1 \neq 0$  Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dengan hipotesa sebagai berikut:

1) Pengaruh kerjasama tim ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)

$H_1 : \beta_1 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh kerjasama tim yang signifikan terhadap kinerja.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh kerjasama tim yang signifikan terhadap kinerja.

Dan Pengujian signifikan dengan kriteria :

Tolak  $H_1$ , apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha \ 5 \%$

Terima  $H_1$ , apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha \ 5 \%$

2) Pengaruh kepemimpinan suportif ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y)

$H_2 : \beta_2 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan suportif yang signifikan terhadap kinerja.

$H_2 : \beta_2 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan suportif yang signifikan terhadap kinerja.

Dan pengujian signifikan dengan kriteria :

Tolak  $H_2$ , apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha \ 5 \%$

Terima  $H_2$ , apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha \ 5 \%$

Pengaruh individu variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan pengujian secara parsial digunakan rumus statistik uji t adalah :

$$\frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : t = Nilai + hitung

r = Nilai Koefisien

n = Jumlah Sampel

b. Uji statistik F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter (b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>) dalam model sama dengan nol, atau dengan persamaan :

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = b<sub>3</sub> = b<sub>k</sub> = 0 Artinya, apakah semua variabel independen

(X) bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis alternatifnya (H<sub>a</sub>), tidak semua parameter

(b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>) secara simultan sama dengan nol, atau dengan persamaan H<sub>a</sub> :

b<sub>1</sub> ≠ b<sub>2</sub> ≠ b<sub>3</sub> ≠ b<sub>k</sub> ≠ 0 Artinya, semua variabel independen secara

simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji pengaruh secara simultan dengan hipotesa sebagai

berikut :

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = b<sub>3</sub> = 0, Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan

secara serempak kerjasama tim dan kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan

H4 :  $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$  , Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak kerjasama tim dan kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan

Dan pengujian signifikan dengan kriteria :

Tolak H<sub>4</sub>, apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha 5 \%$

Terima H<sub>4</sub>, apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha 5 \%$

Untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara ketiga variabel, dapat dihitung dengan rumus statistik sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2}{(1 - R^2)(n-k-1)}$$

Dimana :

F= Tingkat signifikan

k= Jumlah Variabel Independen

n= Jumlah Sampel

$R^2$ = Koef. Determinasi

c. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2014:97). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X yaitu terhadap variabel Y yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi.

$R^2$  = Koefisien korelasi

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

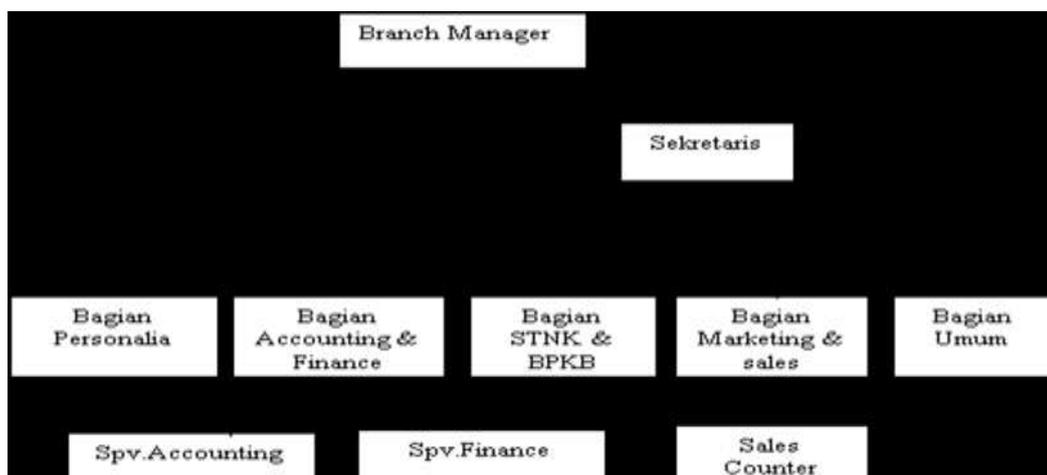
### A. Hasil Penelitian

#### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Capella Medan (CM) yang berkantor pusat di Jalan Gatot Subroto No. BCDEF Medan berdiri pada 09 Oktober 1973. Cikal bakal PT. Capella Medan adalah PT. Capella Motor yang dipercaya oleh ASTRA sebagai Dealer Sepeda Motor Honda. Pada tahun 1974 PT. Capella Motor yang telah berganti nama menjadi PT. Capella Medan mendapat kepercayaan dari ASTRA sebagai Dealer Mobil Merk Daihatsu untuk Sumbagut (Aceh, Sumut, Sumbar, dan Riau) beserta *Parts* penunjangnya seperti Battery GS, Busi Nippondenso, Shock Absorber Keyaba.

#### 2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi untuk menggambarkan secara jelas unsur-unsur yang membantu pimpinan dalam menjalankan perusahaan dan dapat diketahui posisi, tugas dan wewenang setiap bagian.



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

Adapun tugas pada masing – masing yang tercantum dalam struktur organisasi diantaranya adalah sebagai berikut :

**a. Branch Manager**

- 1) Memberikan pengarahan dan petunjuk-petunjuk secara garis besar, kerjasama tim umum semua program yang telah digariskan.
- 2) Mewakili perusahaan dalam tugasnya untuk membina hubungan eksternal dan internal perusahaan.
- 3) Pengambilan keputusan perusahaan yang utama.

**b. Sekretaris**

- 1) Mengatur rapat yang hendak diadakan.
- 2) Menyimpan dan mendistribusikan surat-surat yang berhubungan dengan kepentingan *branch* manager

**c. Bagian Personalia**

- 1) Bertanggung jawab kepada *branch* manager mengenai keadaan personalia saat ini dan masa yang akan datang, termasuk di dalamnya perencanaan dan pengembangan personalia perusahaan.
- 2) Merencanakan pengadaan, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia perusahaan

**d. Bagian Accounting dan Finance**

- 1) Membuat laporan keuangan perusahaan yang lengkap setiap periode sebelumnya.
- 2) Membuat rumusan dan mengatur pengadaan dana dan penggunaannya.
- 3) Mengurus penyelesaian perpajakan perusahaan.

**e. Spv.Accounting**

- 1) Menghitung dan mengurus penyelesaian perpajakan perusahaan.
- 2) Membuat laporan keuangan

**f. Spv. Finance**

- 1) Mengadakan pencatatan untuk kas dan alat pembayaran lain.
- 2) Menyimpan dan mengamankan uang dan surat berharga.

**g. Bagian STNK dan BPKB**

- 1) Menginput data BPKB ke komputer dan menyerahkan BPKB ke konsumen.
- 2) Membuat faktur STNK dan membuat buku permohonan dan buku serah terima STNK.

**h. Bagian Marketing dan Sales**

- 1) Mempromosikan penjualan
- 2) Memonitor pasar potensial.
- 3) Mengupayakan tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan.

**i. Sales Counter**

- 1) Melayani konsumen.
- 2) Membuat laporan penjualan.

**j. Bagian Umum**

- 1) Melakukan pembelian untuk keperluan perusahaan
- 2) Mengatur permasalahan-masalahan urusan perusahaan

**3. Deskripsi Karakteristik Responden**

Berikut ini adalah deskripsi karakteristik 56 orang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

**a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

J.Kelamin	Frequency	Percent
Pria	35	62.5
Wanita	21	37.5
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019*

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden pria sebanyak 35 orang (62,5%) dan wanita sebanyak 21 orang (37,5%) sehingga karyawan dengan jenis kelamin pria adalah yang dominan.

**b. Karakteristik responden berdasarkan usia**

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frequency	Percent
21-30 Tahun	28	50.0
31-40 Tahun	24	42.9
41-50 Tahun	4	7.1
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019*

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden berusia antara 21-30 tahun sebanyak 28 orang (50%), responden berusia 31-40 tahun sebanyak 24 orang (42,9%), responden dengan usia 41- 50 tahun sebanyak 4 orang (7,1%) dan tidak ada responden berusia > 50 tahun.

**c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat_Pendidikan	Frequency	Percent
Akademi/Diploma	37	66.1
SMA	11	19.6
S1	8	14.3
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019*

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan Akademi/Diploma sebanyak 37 orang (66,1%), tingkat pendidikan SMA sebanyak 11 orang (19,6%) dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 8 orang (14,3%).

#### d. Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Masa_Bekerja	Frequency	Percent
2-5 Tahun	43	76.8
5-10 Tahun	8	14.3
< 2 Tahun	5	8.9
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019*

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 43 orang (76,8%) , 5-10 tahun sebanyak 8 orang (14,3%) dan < 2 tahun sebanyak 5 orang (8,9%).

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Selanjutnya jawaban responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

##### a. Variabel Kerjasama tim (X1)

**Tabel 4.5 Mampu Bekerjasama Dengan Seluruh Karyawan**

	Frequency	Percent
Setuju	36	64.3
Sangat Setuju	20	35.7
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kerjasama tim, 2019*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (64,2%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang (35,7%).

**Tabel 4.6 Karyawan Lebih Suka Bekerja Dalam Suasana Kerjasama Tim**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	28	50.0
Setuju	22	39.3
Tidak Setuju	4	7.1
Tidak Ada Pendapat	2	3.6
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kerjasama tim, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (50%), setuju sebanyak 22 orang (39,3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7,1%) dan tidak ada pendapat sebanyak 2 orang (2,4%) serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.7 Melalui Kerjasama Dapat Terwujud Pekerjaan Yang Lebih Mudah**

	Frequency	Percent
Setuju	28	50.0
Sangat Setuju	24	42.9
Tidak Setuju	2	3.6
Tidak Ada Pendapat	2	3.6
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kerjasama tim, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (50%), sangat setuju sebanyak 24 orang (42,9%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%) dan tidak ada pendapat sebanyak 2 orang (3,6%).

**Tabel 4.8 Dengan Kerjasama Hambatan Tugas Dapat Dikurangi**

	Frequency	Percent
Setuju	36	64.3
Sangat Setuju	20	35.7
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kerjasama tim, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (64,3%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang (35,7%).

**Tabel 4.9 Melalui Kerjasama Tim Dapat Menerima Masukan Dari Rekan Kerja**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	30	53.6
Setuju	20	35.7
Tidak Setuju	3	5.4
Tidak Ada Pendapat	3	5.4
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kerjasama tim, 2019*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (53,6%), setuju sebanyak 20 orang (35,7%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,4%) dan tidak ada pendapat sebanyak 3 orang (5,4%) serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.10 Masukan Dari Rekan Kerja Akan Dibahas Dengan Musyawarah**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	27	48.2
Setuju	21	37.5
Tidak Ada Pendapat	6	10.7
Tidak Setuju	2	3.6
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kerjasama tim, 2019*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (48,2%), setuju sebanyak 21 orang (37,5%), tidak ada pendapat sebanyak 6 orang (10,7%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%).

**Tabel4.11 Melalui Kerjasama Rekan Kerja Akan Saling Memberikan Dorongan Untuk Membuat Pekerjaan Terbaiknya**

	Frequency	Percent
Setuju	19	33.9
Tidak Ada Pendapat	14	25.0
Sangat Setuju	11	19.6
Sangat Tidak Setuju	6	10.7
Tidak Setuju	6	10.7
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kerjasama tim, 2019*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (33,9%), tidak ada pendapat sebanyak 14 orang (25%), sangat setuju sebanyak 11 orang (19,6%), sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (10,7%) dan tidak setuju sebanyak 6 orang (10,6%).

**Tabel4.12 Kerjasama Tim Dapat Menutupi Kekurangan Rekan Kerja Dengan Demikian Rekan Kerja Akan Lebih Merasa Dihargai**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	29	51.8
Setuju	20	35.7
Tidak Setuju	5	8.9
Tidak Ada Pendapat	2	3.6
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kerjasama tim, 2019*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (51,8%), setuju sebanyak 20 orang (35,7%), tidak setuju sebanyak 5 orang (8,9%) dan tidak ada pendapat sebanyak 2 orang (3,6%).

**Tabel4.13 Dengan Kerjasama Yang Dibangun Akan Membuat Semangat Tim Lebih Meningkat**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	31	55.4
Setuju	20	35.7
Tidak Ada Pendapat	3	5.4
Tidak Setuju	2	3.6
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kerjasama tim, 2019*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (55,4%), setuju sebanyak 20 orang (35,7%), tidak ada pendapat sebanyak 3 orang (5,4%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%).

**Tabel4.14 Kerjasama Tim Membangun Semangat Kebersamaan**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	29	51.8
Setuju	16	28.6
Tidak Ada Pendapat	7	12.5
Tidak Setuju	3	5.4
Sangat Tidak Setuju	1	1.8
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kerjasama tim, 2019*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (51,8%), setuju sebanyak 16 orang (28,6%), tidak ada pendapat sebanyak 7 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,4%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%).

**b. Variabel kepemimpinan suportif (X2)**

**Tabel 4.15 Pimpinan Adalah Orang Yang Sering Memberikan Motivasi Bagi Karyawan**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	30	53.6
Setuju	15	26.8
Tidak Ada Pendapat	8	14.3
Tidak Setuju	3	5.4
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kepemimpinan suportif, 2019*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (53,6%), setuju sebanyak 15 orang (26,8%), tidak ada pendapat sebanyak 8 orang (14,3%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (5,4%)

**Tabel 4.16 Pimpinan Mengapresiasi Usaha Karyawan Baik Hanya Sekedar Pujian Atau Bentuk Penghargaan Lain**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	35	62.5
Setuju	15	26.8
Tidak Ada Pendapat	4	7.1
Tidak Setuju	2	3.6
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kepemimpinan suportif, 2019*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (62,5%), setuju sebanyak 15 orang (26,8%), tidak ada pendapat sebanyak 4 orang (7,1%), dan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%).

**Tabel 4.17 Pimpinan Adalah Orang Yang Ramah**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	38	67.9
Setuju	11	19.6
Tidak Ada Pendapat	4	7.1
Sangat Tidak Setuju	2	3.6
Tidak Setuju	1	1.8
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kepemimpinan suportif, 2019*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (67,9%), setuju sebanyak 11 orang (19,6%), tidak ada pendapat sebanyak 4 orang (7,1%), sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%).

**Tabel 4.18 Pimpinan Menyapa dan Menghargai Seluruh Karyawan**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	30	53.6
Setuju	19	33.9
Tidak Setuju	5	8.9
Tidak Ada Pendapat	2	3.6
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kepemimpinan suportif, 2019*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (53,6%), setuju sebanyak 19 orang (33,9%), tidak setuju sebanyak 5 orang (8,9%) dan tidak ada pendapat sebanyak 2 orang (3,6%).

**Tabel 4.19 Pimpinan Bukanlah Orang Yang Penuh Dengan Kecurigaan**

	Frequency	Percent
Setuju	29	51.8
Sangat Setuju	20	35.7
Tidak Setuju	4	7.1
Tidak Ada Pendapat	3	5.4
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kepemimpinan suportif, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (51,8%), sangat setuju sebanyak 20 orang (35,7%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7,1%) dan tidak ada pendapat sebanyak 3 orang (5,4%).

**Tabel 4.20 Pimpinan Memberikan Tugas – Tugas Kepada Karyawan dan Percaya Bahwa Karyawan Akan Mengerjakan Tugas tersebut Dengan Baik**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	31	55.4
Setuju	19	33.9
Tidak Setuju	3	5.4
Tidak Ada Pendapat	3	5.4
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kepemimpinan suportif, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (55,4%), setuju sebanyak 19 orang (33,9%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,4%) dan tidak ada pendapat sebanyak 3 orang (5,4%).

**Tabel 4.21 Pimpinan Akan Memberikan Bonus Bagi Karyawan Yang Berprestasi**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	38	67.9
Setuju	11	19.6
Tidak Ada Pendapat	4	7.1
Tidak Setuju	3	5.4
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kepemimpinan suportif, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (67,9%), setuju sebanyak 11 orang (19,6%), tidak ada pendapat sebanyak 4 orang (7,1%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (5,4%).

**Tabel 4.22 Pimpinan Akan Memberikan Sanksi Bagi Karyawan Yang Melakukan Kesalahan**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	32	57.1
Setuju	19	33.9
Tidak Ada Pendapat	3	5.4
Tidak Setuju	2	3.6
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kepemimpinan suportif, 2019*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (57,1%), setuju sebanyak 19 orang (33,9%), tidak ada pendapat sebanyak 3 orang (5,4%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%).

### c. Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4.23 Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Jumlah Yang Diharapkan**

	Frequency	Percent
Setuju	29	51.8
Sangat Setuju	26	46.4
Tidak Setuju	1	1.8
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (51,8%), sangat setuju sebanyak 26 orang (46,4%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%).

**Tabel 4.24 Dapat Menyusun Rencana Kerja Dengan Baik**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	33	58.9
Setuju	13	23.2
Tidak Ada Pendapat	8	14.3
Tidak Setuju	2	3.6
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (58,9%), setuju sebanyak 13 orang (23,2%), tidak ada pendapat sebanyak 8 orang (14,3%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%).

**Tabel 4.25 Selalu Memeriksa Kembali Pekerjaan Yang Telah Diselesaikan**

	Frequency	Percent
Setuju	28	50.0
Sangat Setuju	24	42.9
Tidak Setuju	2	3.6
Tidak Ada Pendapat	2	3.6
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (50%), sangat setuju sebanyak 24 orang (42,9%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%) dan tidak ada pendapat sebanyak 2 orang (3,6%).

**Tabel 4.26 Menyelesaikan Beban Kerja Selalu Akurat dan Jarang Membuat Kesalahan**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	30	53.6
Setuju	23	41.1
Tidak Ada Pendapat	3	5.4
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (53,6%), setuju sebanyak 23 orang (41,1%) dan tidak ada pendapat sebanyak 3 orang (5,4%).

**Tabel 4.27 Pekerjaan Mencapai Target Yang Optimal Dalam Menjalankan Program Kegiatan Yang Ditetapkan**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	29	51.8
Setuju	16	28.6
Tidak Ada Pendapat	7	12.5
Tidak Setuju	3	5.4
Sangat Tidak Setuju	1	1.8
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (51,8%), setuju sebanyak 16 orang (28,6%), tidak ada pendapat sebanyak 7 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,4%) serta sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%).

**Tabel 4.28 Dapat Menyerahkan Laporan Kepada Atasan Tepat Pada Waktunya**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	39	69.6
Setuju	12	21.4
Tidak Setuju	3	5.4
Tidak Ada Pendapat	2	3.6
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (69,6%), setuju sebanyak 12 orang (21,4%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,4%) dan tidak ada pendapat sebanyak 2 orang (3,6%).

**Tabel 4.29 Pekerjaan Yang Dilakukan Harus Efektif dan Seefisien Mungkin**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	29	51.8
Setuju	19	33.9
Tidak Ada Pendapat	6	10.7
Tidak Setuju	2	3.6
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (51,8%), setuju sebanyak 19 orang (33,9%), tidak ada pendapat sebanyak 6 orang (10,7%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%).

**Tabel 4.30 Karyawan Tidak Akan Menunda-nunda Pekerjaan Yang Diberikan Atasan**

	Frequency	Percent
Setuju	20	35.7
Sangat Setuju	16	28.6
Tidak Ada Pendapat	8	14.3
Sangat Tidak Setuju	6	10.7
Tidak Setuju	6	10.7
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (35,7%), sangat setuju sebanyak 16 orang (28,6%), tidak ada pendapat sebanyak 8 orang (14,3%), sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (10,7%) dan tidak setuju sebanyak 6 orang (10,7%).

**Tabel4.31 Karyawan Menguasai Pekerjaan Yang Sedang Dikerjakan**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	29	51.8
Setuju	21	37.5
Tidak Setuju	3	5.4
Tidak Ada Pendapat	3	5.4
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (51,8%), setuju sebanyak 21 orang (37,5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,4%) dan tidak ada pendapat sebanyak 3 orang (5,4%).

**Tabel4.32 Karyawan Mampu Bekerja Tanpa Pengawasan dan Pekerjaan Akan Tepat Sesuai Dengan Target Yang Ditentukan**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	32	57.1
Setuju	13	23.2
Tidak Ada Pendapat	8	14.3
Tidak Setuju	3	5.4
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (57,1%), setuju sebanyak 13 orang (23,2%), tidak ada pendapat sebanyak 8 orang (14,3%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (5,4%).

**Tabel4.33 Karyawan Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Adanya Komitmen Kerja Menjadi Terbaik**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	31	55.4
Setuju	18	32.1
Tidak Setuju	4	7.1
Tidak Ada Pendapat	3	5.4
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (55,4%), setuju sebanyak 18 orang (32,1%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7,1%) dan tidak ada pendapat sebanyak 3 orang (5,4%).

**Tabel 4.34 Karyawan Merasa Bahwa Perusahaan Adalah Bagian Dari Diri Karyawan**

	Frequency	Percent
Setuju	26	46.4
Sangat Setuju	26	46.4
Tidak Setuju	2	3.6
Tidak Ada Pendapat	2	3.6
Total	56	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (46,4%), sangat setuju sebanyak 26 orang (46,4%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%) dan tidak ada pendapat sebanyak 2 orang (3,6%).

## 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji validitas (Uji keabsahan)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka diperlukan uji validitas dan apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap Valid.

**Tabel 4.35 Validitas Variabel**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	124.84	211.992	.447	.931
X1_2	124.88	207.566	.415	.931
X1_3	124.88	209.202	.425	.931
X1_4	124.84	211.992	.447	.931
X1_5	124.82	203.204	.625	.929
X1_6	124.89	200.825	.745	.927

X1_7	125.79	201.517	<b>.443</b>	.932
X1_8	124.89	206.388	<b>.431</b>	.931
X1_9	124.77	204.763	<b>.607</b>	.929
X1_10	124.96	199.053	<b>.661</b>	.928
X2_1	124.91	206.556	<b>.427</b>	.931
X2_2	124.71	206.826	<b>.490</b>	.930
X2_3	124.73	204.381	<b>.475</b>	.931
X2_4	124.88	206.039	<b>.443</b>	.931
X2_5	125.04	201.781	<b>.684</b>	.928
X2_6	124.80	202.670	<b>.647</b>	.929
X2_7	124.70	199.015	<b>.781</b>	.927
X2_8	124.75	204.118	<b>.636</b>	.929
Y1	124.77	211.491	<b>.383</b>	.932
Y2	124.82	202.840	<b>.606</b>	.929
Y3	124.88	209.202	<b>.425</b>	.931
Y4	124.71	211.299	<b>.392</b>	.931
Y5	124.96	199.053	<b>.661</b>	.928
Y6	124.64	203.506	<b>.624</b>	.929
Y7	124.86	200.779	<b>.739</b>	.928
Y8	125.59	200.392	<b>.446</b>	.933
Y9	124.84	202.974	<b>.638</b>	.929
Y10	124.88	205.820	<b>.451</b>	.931
Y11	124.84	201.592	<b>.644</b>	.929
Y12	124.84	203.483	<b>.702</b>	.928

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2019

Dari tabel 4.35 di atas diketahui nilai ke semua butir pernyataan (item 1 sampai dengan 30) yang terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* memiliki nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah *valid* (sah), sedangkan signifikan dari data sendiri berdasarkan jumlah N atau responden 56 pada *degree of freedom* (df) atau derajat kebebasan (dk) 0,05 atau 5%,  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), setelah dilihat

tabel r didapat bahwa  $r_{tabel} = 0,263$  maka nilai seluruh  $r_{hitung}$  yang terlihat pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,263 dengan demikian dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan valid dan signifikan.

#### b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar (>) **0,60**. Reliabilitas dari pernyataan kuisisioner yang diajukan kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan berikut ini :

**Tabel 4.36 Reliabilitas Variabel**

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	30

Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019

Pada tabel 4.36 di atas di atas didapat *cronbach's Alpha* sebesar **0,932**. Seluruh nilai *cronbach's Alpha* pada setiap variabel  $0,932 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang telah disajikan pada responden adalah bisa diterima dan handal.

#### 6. Uji Asumsi Klasik

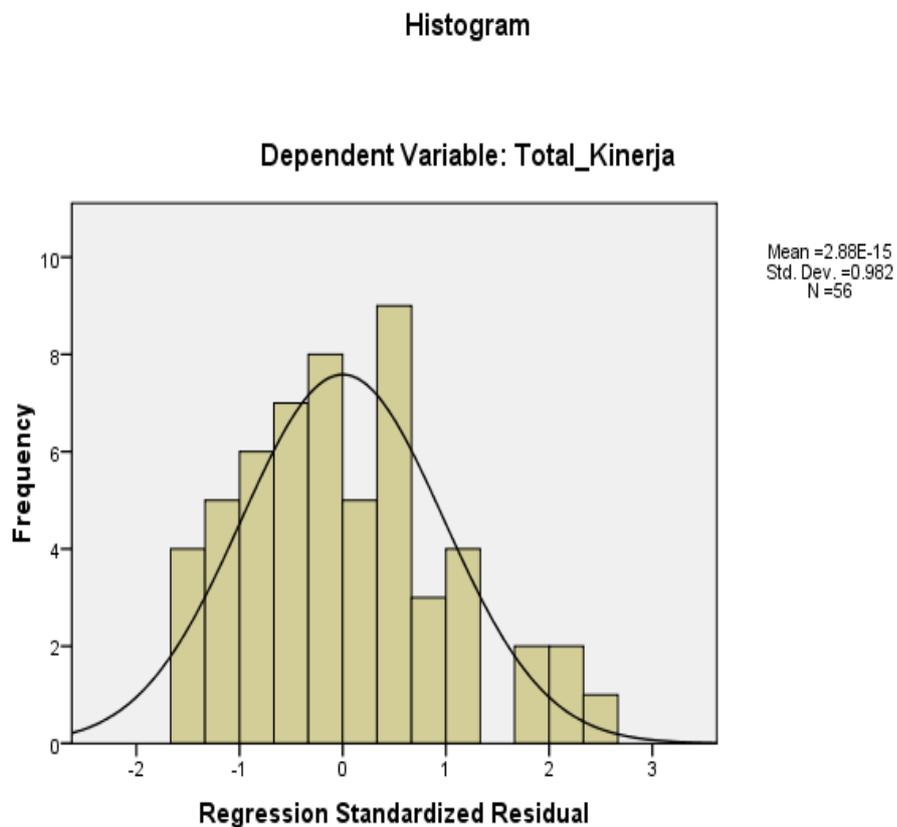
Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1) Histogram kurva normal

Normalitas data dapat ditentukan berdasarkan gambar histogram kurva normal seperti pada gambar 4.2 berikut ini :



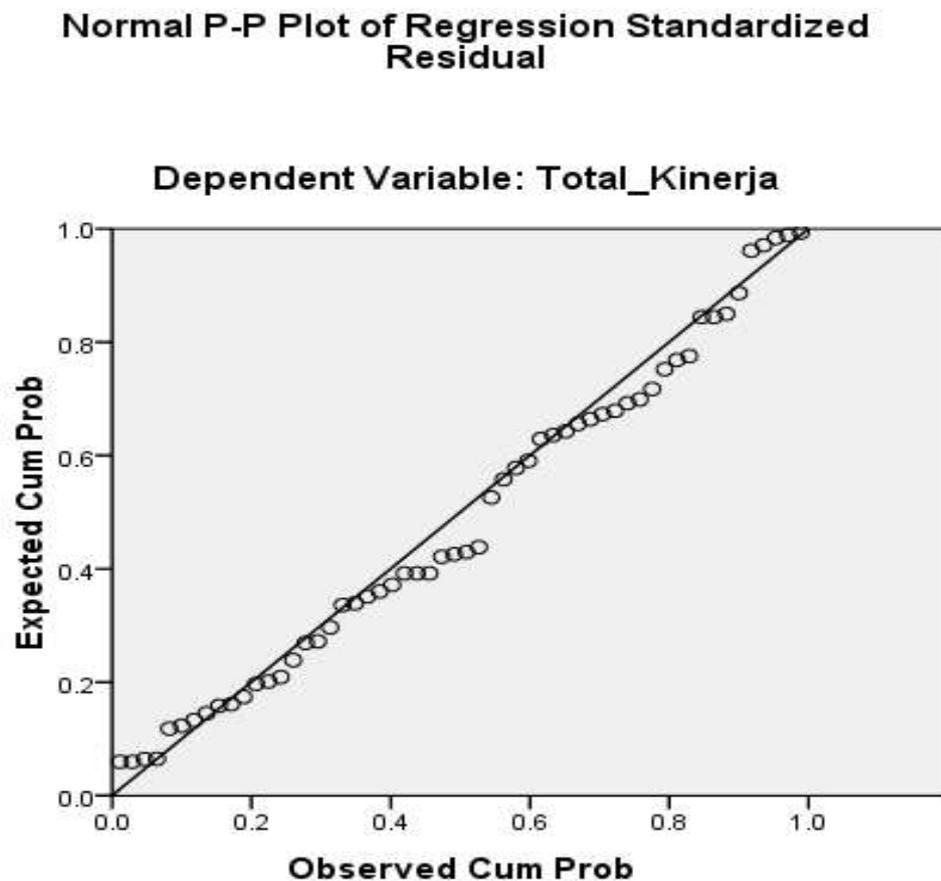
**Gambar 4.2 Histogram Kurva Normal**

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019*

Bentuk gambar kurva pada gambar 4.2 diatas dikatakan memiliki data berdistribusi normal karena memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

## 2) P-P Plot

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas data berdasarkan gambar P-P plot adalah seperti pada gambar 4.3 berikut ini :



**Gambar 4.3 Uji Normalitas *P-P plot of Regression Standardized Residual***

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019*

Berdasarkan gambar 4.3 di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik – titik dari kerjasama tim, kepemimpinan suportif dan kinerja menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

### 3) Uji Kolmogorof Smirnov (K-S)

Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed) > ( $\alpha$ ) 0,05). Hasil uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S) adalah seperti pada tabel 4.37 berikut ini :

		Total_Kerjasama_tim	Total_Kepemimpinan_Suportif	Total_Kinerja
N		56	56	56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	42.41	35.05	51.73
	Std. Deviation	4.850	4.375	6.225
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.192	.206
	Positive	.097	.129	.104
	Negative	-.120	-.192	-.206
Kolmogorov-Smirnov Z		.896	1.433	1.539
Asymp. Sig. (2-tailed)		.398	.33	.17

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.37 diatas diketahui Asymp. Sig (2 Tailed) kerjasama tim (0,398), kepemimpinan suportif (0,33) dan kinerja (0,17) > ( $\alpha$ ) 0,05.

#### b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah, apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Apabila terjadi saling korelasi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari

hasil analisis dengan menggunakan SPSS Apabila nilai *VIF* lebih kecil daripada 4 atau 5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.38 berikut :

**Tabel 4.38 Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_Kerjasama_tim	.282	3.544
	Total_Kepemimpinan_Suportif	.282	3.544

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS,2019

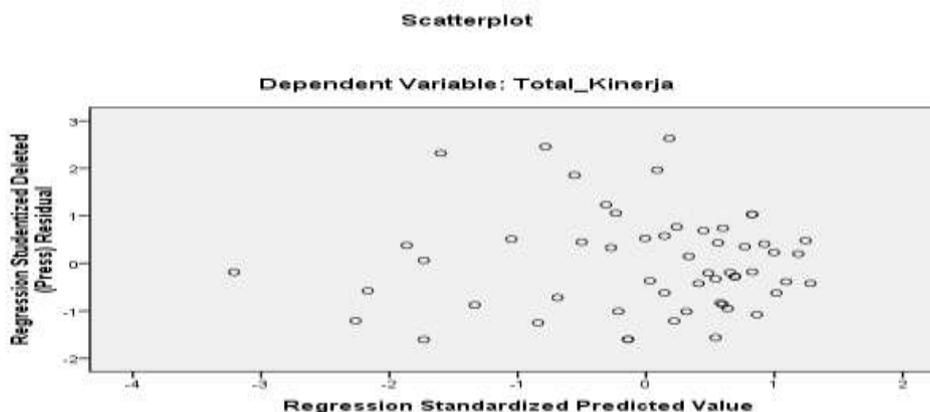
Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi korelasi antar independent variabel karena nilai *VIF* kerjasama tim  $3,544 < 5$ , Kepemimpinan suportif  $3,544 < 5$ , sedangkan nilai tolerance kerjasama tim  $0,282 > 0,10$  dan kepemimpinan suportif  $0,282 > 0,10$ , dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji heterokedastisitas

Mendeteksi apakah ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada *scatterplot* yang dihasilkan dengan menggunakan program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika diagram pancar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas.
- 2) Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau dengan acak maka regresi mengalami heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dalam gambar 4.4 berikut:



**Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas**

*Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019*

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, terlihat titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

## 7. Uji Regresi Berganda

**Tabel 4.39 Model Regresi linier berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.222	3.017		.737	.465
	Total_Kerjasama_tim	.541	.132	.422	4.100	.000
	Total_Kepemimpinan_Supportif	.758	.146	.533	5.180	.000

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja

*Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019*

Berdasarkan tabel 4.39 di atas diperoleh persamaan regresinya adalah :

Kinerja = 2,222 + kerjasama tim (0,541) + kepemimpinan suportif (0,758).

Konstanta sebesar 2,222 menyatakan jika tidak ada variabel bebas atau bernilai 0 maka variabel terikat (kinerja) tetap sebesar 2,222. Nilai koefisien sebesar 0,541 menunjukkan apabila kerjasama tim diberikan sebesar 1 satuan nilai akan

mempengaruhi nilai kinerja sebesar 0,541, Nilai koefisien sebesar 0,758 menunjukkan apabila kepemimpinan suportif diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,758.

## 8. Uji Hipotesa

### a. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kerjasama tim dan kepemimpinan suportif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95% atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F hipotesis yang dianjurkan.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan bersama-sama antara independen variabel (kerjasama tim dan kepemimpinan suportif) terhadap dependen variabel (kinerja).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan bersama-sama antara independen variabel (kerjasama tim dan kepemimpinan suportif) terhadap dependent variabel (kinerja).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

(a) Tolak hipotesa apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikan  $F > \alpha 5\%$

(b) Terima hipotesa apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan  $F \leq \alpha 5\%$

**Tabel 4.40 F Hitung**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1794.056	2	897.028	<b>141.107</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	336.926	53	6.357		
	Total	2130.982	55			

a. Predictors: (Constant), Total\_Kepemimpinan\_Suportif, Total\_Kerjasama\_tim

b. Dependent Variable: Total\_Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019

Berdasarkan tabel 4.40 di atas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 141,107 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,17 yang dapat dilihat pada  $\alpha$  5 % (lihat lampiran tabel F), dengan tingkat signifikan 0,00 dan probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 \leq 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yaitu kerjasama tim dan kepemimpinan suportif secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kerjasama tim dan kepemimpinan suportif berpengaruh secara parsial/sebagian dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95% atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji t hipotesis yang dianjurkan.

**Tabel 4.41 t Hitung**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.222	3.017		.737	.465
	Total_Kerjasama_tim	.541	.132	.422	<b>4.100</b>	<b>.000</b>
	Total_Kepemimpinan_Suportif	.758	.146	.533	<b>5.180</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019

#### 1) Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

- a) Tolak hipotesa apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha 5 \%$
- b) Terima hipotesa apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t \leq \alpha 5 \%$

Berdasarkan tabel 4.41 di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 4,100 > t_{tabel} 1,674$  dan nilai probabilitas signifikan  $0,000 \leq 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yakni ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

## 2) Pengaruh kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

- a) Tolak hipotesa apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha 5 \%$
- b) Terima hipotesa apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t \leq \alpha 5 \%$

Berdasarkan tabel 4.41 di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 5,180 > t_{tabel} 1,674$  dan nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yang artinya ada pengaruh kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan.

## 9. Uji pengaruh determinasi

**Tabel 4.42 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.836	2.521	1.544

a. Predictors: (Constant), Total\_Kepemimpinan\_Suportif, Total\_Kerjasama\_tim

b. Dependent Variable: Total\_Kinerja

Sumber: hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.42 di atas terlihat bahwa besarnya adjusted  $R_{\text{Square}}$  sebesar 0,842 berarti 84,2 % variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen kerjasama tim dan kepemimpinan suportif sedangkan sisanya ( $100 \% - 84,2\% = 15,8\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model penelitian.

## **B. Pembahasan**

Penelitian tentang pengaruh kerjasama tim dan kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2 diperoleh hasil sebagai berikut :

Kerjasama tim dan kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2 dengan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar  $141,107 > F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,17 dan probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 \leq 0,05$  dan nilai determinasi sebesar 84,2%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh kerjasama tim dan kepemimpinan suportif serta sesuai dengan pendapat Tiffin, dkk (Sutrisno,2016) yang menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah metode kerja termasuk kerjasama tim dan motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan suportif.

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2014:160) adalah “merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan” dari pengertian ini dapat diambil sebuah pemikiran bahwa seorang individu atau karyawan dalam pencapaian kinerjanya perlu usaha dan dalam peningkatan usaha dari individu perlu diberikan dorongan atau motivasi dari seorang pemimpin dan pemimpin harus memberikan gaya

kepemimpinan tertentu dalam memotivasi karyawan, gaya kepemimpinan yang paling disukai oleh karyawan tentunya adalah gaya kepemimpinan suportif yakni gaya kepemimpinan yang memiliki kedekatan dengan bawahan, mudah didekati sebagai pemimpin, dan memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan bawahan.

Berikutnya dalam pencapaian kinerja, karyawan memerlukan kecakapan yang harus terus diasah dan ditingkatkan serta adanya kesempatan bagi karyawan untuk dapat memberikan ide, saran maupun melatih keterampilan dalam pengambilan keputusan, semua hal ini dapat diberikan kepada karyawan dengan jalan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja secara kelompok atau tim karena dengan kerja tim ini akan terbentuk kemampuan karyawan dalam mengasah kecakapannya, dapat memberikan ide maupun sarannya, belajar toleransi, belajar memimpin, belajar mengambil keputusan, belajar memahami kelemahan sendiri maupun orang lain serta banyak hal lainnya yang di dapat dalam kerjasama tim.

Variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2, terlihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hit}$   $4,100 > t_{tabel}$   $1,674$  dan  $sig$   $0,000 \leq 0,05$ . Bachtiar (Widyaswari et al, 2016:3) menyebutkan kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal dan hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi (2017) bahwa kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Hafizd Manaf Muhajir (2016) juga menghasilkan kesimpulan bahwa kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja

organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan memang dipengaruhi oleh kerjasama tim karena tanpa kerjasama tim maka akan sulit bagi karyawan secara individu melakukan pencapaian kinerja secara maksimal.

Variabel kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hit}$  sebesar  $5,180 > t_{tabel} 1,674$  dan  $sig 0,000 < 0,05$ . House dan Mitchell (Robbins dan Timothy (2013:411) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan suportif adalah gaya pemimpin dengan usaha pemimpin untuk menekankan diri dan bersikap ramah serta menyenangkan bawahannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raksi Ulfa Widyaswari, et al (2018) bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin sebagai motivator utama dalam sebuah organisasi yang harus memberikan pengaruh dalam kepengikutan karyawan terhadap apa yang diinginkan oleh pemimpin maka penting memperhatikan gaya kepemimpinannya diantara karyawan dalam sebuah organisasi karena karyawan akan sangat memperhatikan gaya kepemimpinan ini, dan karyawan dalam organisasi atau perusahaan lebih menyenangi gaya kepemimpinan suportif dalam mengatur mereka karena gaya kepemimpinan ini adalah gaya kepemimpinan yang dapat dekat dengan karyawan, mengerti dan memahami karyawan, karyawan juga dapat dekat pemimpin, kehangatan dan kedekatan antara pemimpin-karyawan akan membawa pada suasana lebih mengarah pada sesuatu yang positif yakni diantaranya adalah tercapainya kinerja karyawan secara maksimal.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kerjasama tim dan kepemimpinan suportif terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hit} 4,100 > t_{tabel} 1,674$  dan  $sig 0,000 \leq 0,05$ .
2. Kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hit}$  sebesar  $5,180 > t_{tabel} 1,674$  dan  $sig 0,000 < 0,05$ .
3. Kerjasama tim dan kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Cabang Gatsu 2 dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $141,107 > F_{tabel}$  sebesar  $3,17$  dan probabilitas signifikan lebih kecil dari  $0,05$  yaitu  $0,00 \leq 0,05$  selanjutnya nilai determinasi sebesar  $84,2\%$  yang dapat diartikan bahwa kerjasama tim dan kepemimpinan suportif sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya sebesar  $15,8\%$  dipengaruhi faktor lain diluar dari penelitian ini.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Pemimpin harus tetap melakukan evaluasi terhadap kerjasama tim yang terbentuk guna menemukan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi seperti konflik yang tidak diperlihatkan di depan pimpinan karena

konflik ini dapat menjadi penyebab terjadinya hambatan bagi kelancaran kerjasama tim selanjutnya jika ditemukan penyimpangan pimpinan dapat memberikan solusi agar kerjasama tim tetap berjalan dengan baik

2. Pemimpin harus sudah mulai merubah pola gaya kepemimpinannya kepada gaya kepemimpinan suportif agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan tetap harus dievaluasi untuk meminimalisir penyelewengan yang mungkin terjadi seperti tidak melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Arifin, R., Amirullah, & Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press. Medan
- Johnson, T., & Lewis, E. (2014). *Contextual Teaching Learning*. Jakarta: Kaifa.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodelogi penelitian, Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media.
- Mas'ud, S. (2013). *Kepemimpinan*. Malang: UIN Malang Press.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Robbins, S. P., & Timhoty, J. (2013). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education.
- Sandra, D. (2014). *TeamWork Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian*. Bandung: Proggessio.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.

### JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59

- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. Jurnal Soumatara Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.
- Hotono, S., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2017). Efek Mediasi Kerjasama Tim Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Proyek . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kusumastuty, D. (2018). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kerjasama tim Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. PLN (Persero), Tbk Area Pelayanan Jaringan Surakarta.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jument, 11(1), 67-80.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya*.
- Muhajir, H. M. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan teamwork terhadap kinerja organisasi pondok pesantren modern di Kabupaten Ponorogo. *UIN Maulana Malik Ibrahim*.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).

- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Putra, C. B., Utami, a. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Sriyono, & Lestari, F. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa. *Jurnal*. Widyaswari, R. U., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.