

Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten Oku

Analysis of Leadership Style and Teamwork and Their Influence on Employee Performance at Pengaringan Health Center, Semidang Aji District, Oku Regency

RR. Dimas Veronica Priharti¹, Mona Laveza Audia²
^{1,2} Universitas Baturaja
dimas_veronica@ymail.com

ABSTRAK - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU. Dalam melakukan analisis digunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan analisis data dan pembahasan secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y), dengan hasil $T_{hitung} (7,151) > T_{tabel} (2,005)$ Kerjasama Tim (X_2) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y) dengan hasil $T_{hitung} (5,960) > (2,005) T_{tabel}$. Dan secara simultan Gaya Kepemimpinan, dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU, dengan hasil $F_{hitung} (667,466) > F_{tabel} (3,17)$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,960. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU, sebesar 96,0% sedangkan sisanya sebesar 4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT - This study aims to determine the influence of leadership style and teamwork on the employees' performance of Puskesmas Pengaringan, Semidang Aji Sub-District, OKU Regency. In conducting the analysis, multiple linear regression methods are used. Based on data analysis and partial discussion, Leadership Style (X_1) has an influence on employees' performance (Y), with the results of $T_{count} (7,151) > T_{table} (2,005)$ Teamwork (X_2) has an influence on Employees' performance (Y) with the result of $T_{count} (5,960) > (2,005) T_{table}$. And simultaneously, leadership style and teamwork have an influence on the employees' performance of Puskesmas Pengaringan, Semidang Aji Sub-District, OKU Regency, with the results of $F_{count} (667,466) > F_{table} (3,17)$. The coefficient of determination (R^2) is 0.960. It shows that the influence of leadership style and teamwork on the employees' performance of Puskesmas Pengaringan Semidang Aji Sub-District, OKU Regency, is 96.0%, while the remaining 4% is influenced by other variables that are not explained in this study.

Keywords: Leadership Style, Teamwork and Employees' Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya sehingga harus di atur sebaik mungkin karena sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan fungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Oleh karena itu berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Secara umum pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka pembentukan sumber daya manusia yang handal merupakan suatu keharusan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan

sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga pegawai dituntut untuk selalu mampu mengembangkan suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:9) Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan bertanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016:182). Menurut Colquitt (dalam Kasmir, 2016:183) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Secara umum dalam suatu perusahaan selalu menginginkan tujuan instansinya tercapai melalui Kinerja para pegawainya. Dalam pencapaian tujuan tersebut instansi bekerja dipengaruhi oleh banyak hal salah satunya adalah gaya kepemimpinan karena sumber daya manusia yang berkualitas menurut kebutuhan instansi dapat diperoleh melalui gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor pendorong agar dapat memberikan kinerja terbaik pada instansinya.

Menurut Wirawan (2014:352) mendefinisikan Gaya Kepemimpinan adalah sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya. Gaya kepemimpinan seseorang kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pada kualitas dan kuantitas para pengikut, situasi dan budaya sistem sosialnya. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Menurut Amirullah (2018:160) secara umum kerja sama tim dapat di definisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain.

Pada Pusat Kesehatan Masyarakat, atau yang disingkat dan lebih dikenal di Indonesia dengan nama Puskesmas, adalah unit pelaksana teknis (UPT) dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja UPT. Sebagai unit fungsional pelayanan kesehatan terdepan dalam unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/ kota, tugasnya adalah menyelenggarakan sebagian tugas teknis Dinas Kesehatan Pembangunan Kesehatan. Maksudnya adalah sebagai penyelenggara upaya kesehatan seperti melaksanakan upaya penyuluhan, pencegahan dan penanganan kasus-kasus penyakit di wilayah kerjanya, secara terpadu dan terkoordinasi.

Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten Oku yang didirikan pada tahun 1992 yang merupakan Puskesmas Pelayanan Rawat Jalan, dengan perkembangan Kecamatan Semidang Aji, dan mengingat Puskesmas Pengaringan berada di Jalur padat kendaraan yaitu jalan lintas Sumatera maka pada tahun 2008 didirikan Unit Gawat Darurat (UGD). Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten Oku membawahi 10 desa.

Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten Oku adalah sumber daya manusia yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik untuk memberikan kontribusinya dalam rangka mencapai tujuan instansi. Banyaknya instansi kesehatan yang tersedia saat ini membuat masyarakat memiliki pilihan yang luas. Hal ini menjadikan instansi yang berlomba untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Tenaga kerja dalam hal ini dapat membantu instansi untuk maju dan

berkembang sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang baik agar pegawai dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan instansi.

Oleh karena itu pihak instansi berupaya keras untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja para pegawai, melalui gaya kepemimpinan sebagai salah satu cara untuk mempertahankan kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh instansi diharapkan dapat mengajarkan dan menggambarkan cara kerja yang terbaik bagi pegawai Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis menemukan permasalahan pada Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU dalam hal gaya kepemimpinan untuk penyelesaian konflik itu kurang tegas dalam menindak lanjuti permasalahan yang ada seperti halnya permasalahan konflik misalnya salah satu pegawai terlibat permasalahan dimana salah satu pegawai terlibat konflik dengan pegawai lainnya, dimana dalam penyelesaiannya kepala puskesmas kurang profesional dan lebih memihak satu orang, karena beliau hanya mendengarkan penjelasan salah satu pegawai yang terlibat konflik tanpa mendengarkan alasan dari pegawai satunya, seharusnya gaya kepemimpinan itu harus adil, tegas, dan bijaksana dalam penyelesaian suatu konflik untuk memotivasi para pegawai agar tercapainya tujuan suatu kinerja instansi yang diinginkan.

Kurangnya gaya kepemimpinan yang baik dan diabaikannya oleh pemimpin maka kerjasama tim pun sering terganggu sementara itu mengenai kerjasama tim yang sangat lemah dimana masing-masing staf seperti memperlihatkan persaingan yang kurang sehat masih banyak staf yang egois dan mementingkan kepentingan sendiri dari pada kepentingan tim, dan kurangnya tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan seperti halnya pada saat melakukan Posyandu ke desa-desa dimana dalam melakukan pekerjaan tersebut ada pembagian tim-tim yang akan turun ke desa masing-masing yang ada di Semidang Aji, dimana pada saat bekerja masih suka saling melempar tugas yang seharusnya menjadi kewajiban masing-masing pegawai, seperti tidak datang ke posyandu yang ada di desa dengan berbagai alasan, dan ketika ada beberapa pegawai yang ketika bekerja masih suka sibuk bermain handphone, sedangkan yang lain sibuk bekerja.

Hubungan dengan gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berdampak terjadinya penurunan kinerja pegawai karena gaya kepemimpinan yang tidak tegas sehingga pegawai yang bekerja tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaan. Kurangnya kuantitas dan kuantitas pada pegawai serta adanya konflik antar pegawai sehingga menurunnya tingkat kerjasama dalam bekerja sehingga mengurangi kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas serta fenomena yang terjadi maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU**".

TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

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

Menurut (Wirawan, 2013:385) gaya kepemimpinan adalah tinggi rendahnya hubungan antara seseorang dengan teman sekerjanya dengan siapa ia paling tidak ingin bekerja atau *Least Preferred Coworker* (LPC). Penentuan tinggi rendahnya LPC diukur dengan *Least Preferred Coworker Scale* (LPC Scale) – Skala Teman Sekerja yang Paling Tidak Disukai.

Menurut Fred E. Fielder (dalam wirawan, 2014: 385) Gaya Kepemimpinan adalah tinggi rendahnya hubungan antara seseorang dengan teman sekerjanya dengan siapa ia paling tidak ingin bekerja atau *Least preferred Coworker* (LPC).

Menurut Robbins dan Coulter (dalam ardana dkk, 2013:89) Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian Gaya Kepemimpinan yang telah diuraikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi, mengayomi dan bekerja sama dengan para anggotanya agar mau bekerja dan mencapai tujuan organisasi.

Kerjasama Tim

Menurut Amirullah (2018:160) Secara umum kerjasama tim dapat di definisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain.

Menurut Sahban (2018:113) kerjasama tim adalah proses yang dimana didalamnya terdapat aktivitas yang dilakukan oleh beberapa orang/kelompok yang ditunjukkan guna mencapai tujuan bersama yang dengan saling membantu dan saling memahami.

Tim merupakan bentuk khusus dari kelompok kerja yang berbeda dengan bentuk-bentuk kelompok kerja yang lain. Tim beranggotakan orang-orang profesional yang dikoordinasikan untuk bekerja sama dalam menangani suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan kata lain tim adalah sekelompok orang dengan berbagai latar belakang keahlian yang menjalani kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah pegawai, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan bertanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016:182). Menurut Colquitt (dalam Kasmir, 2016:183) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Menurut (Wirawan 2013:731) Kinerja adalah merupakan suatu variabel dependen yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan atau melalui variabel antara atau mediasi.

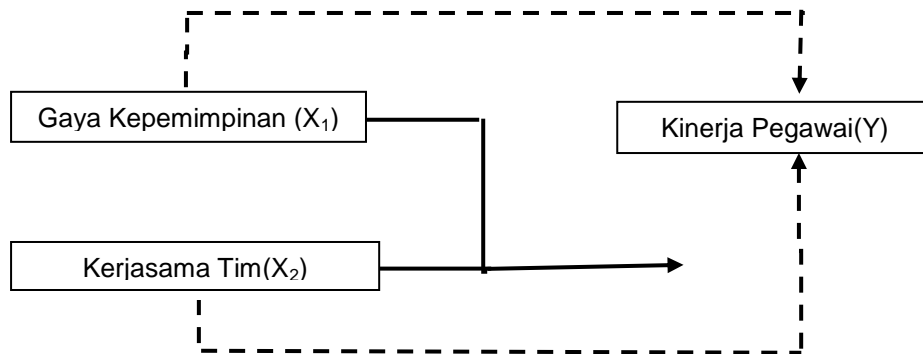
Menurut Ardana dkk (2013:94) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja yang telah diuraikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai terlaksanakan tepat waktu dan mencapai target sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh instansi.

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan kerangka berpikir yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel penelitian, variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Kerjasama Tim (X_2),

dan variabel Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan hal tersebut maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Keterangan: ———— Garis Simultan
- - - - - Garis Parsial

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU secara parsial maupun simultan dengan ruang lingkup pembahasan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di wilayah Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172), yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik tertulis maupun lisan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung di Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU. Menurut Arikunto (2010:22), data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya.

Yang dimaksud dengan sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan teknik kuesioner.

Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2010:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah Pegawai Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU sebanyak 56 orang pegawai. Dimana jika jumlah populasi dalam objek penelitian tersebut kurang dari 100, maka jumlah keseluruhan populasi tersebut dijadikan responden dan penelitiannya disebut penelitian.

Analisis Data

Dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah tanggapan responden tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai puskesmas pengaringan kecamatan Semidang Aji, berdasarkan kuesioner atau angket yang telah disebar. Kuesioner adalah jumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup, dimana

daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden dengan memilih jawaban yang sudah tersedia.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkatan jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap pertanyaan yang dikemukakan melalui opsi yang tersedia. Arikunto (2010:12) mengemukakan *skala likert* atas tingkatan kesetujuan terhadap statement dalam angket diklasifikasikan sebagai berikut:

- | | | | |
|--------|-----------------------|---------------|-----|
| 1) SS | : Sangat Setuju | : Diberi Skor | : 5 |
| 2) S | : Setuju | : Diberi Skor | : 4 |
| 3) RR | : Ragu- Ragu | : Diberi Skor | : 3 |
| 4) TS | : Tidak Setuju | : Diberi Skor | : 2 |
| 5) STS | : Sangat Tidak Setuju | : Diberi Skor | : 1 |

Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan suatu variabel dependen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y (Priyatno 2012:80). Regresi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi linier berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja pegawai sedangkan variabel bebas adalah gaya kepemimpinan dan kerjasama tim.

Formulasi yang digunakan adalah :

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

keterangan :

a = nilai konstanta

b_1, b_2 = nilai koefisien regresi variabel bebas

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kerjasama Tim

Y = Kinerja Pegawai

Batasan Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR
Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang pemimpin mampu mempengaruhi, mengayomi, dan bekerja sama dengan para anggotanya agar mau bekerja dan mencapai tujuan organisasi	1. Penyelesaian konflik (<i>conflict solving</i>) 2. Inisiatif (<i>initiative</i>) 3. Penelitian (<i>inquiry</i>) 4. Advokasi (<i>advocacy</i>) 5. Kritik (<i>critique</i>) 6. Motivasi (<i>motivation</i>) 7. Pembuatan keputusan (<i>decision making</i>) (wirawan 2013:385)
Kerjasama Tim	Kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan, kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain.	1. Tanggung jawab secara bersama-sama 2. saling berkontribusi 3. pengarahan kemampuan secara maksimal West dalam Sahban (2018:114)
Kinerja	Kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar Karyawan Kasmir (2016:208)

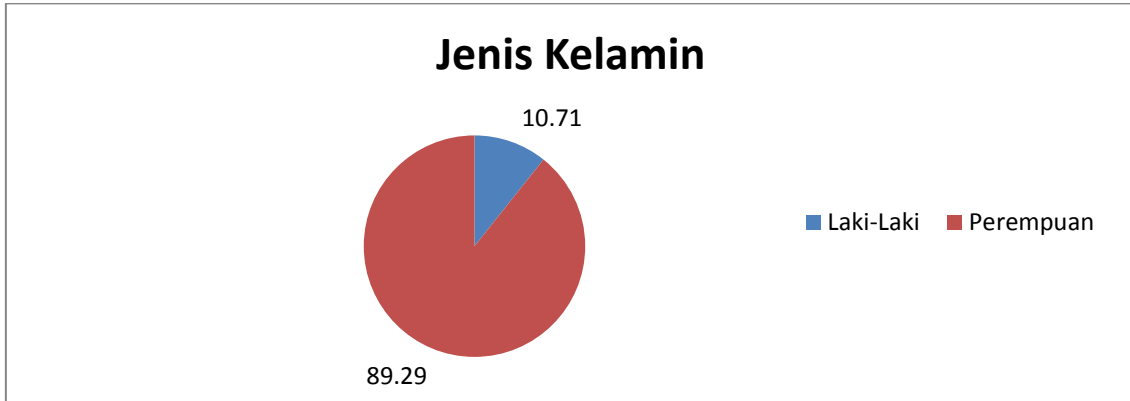
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain jenis kelamin umur dan pendidikan, dengan jumlah responden seluruh pegawai Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU sebanyak 56 orang. Berdasarkan daftar pernyataan yang dibagikan kepada responden maka diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

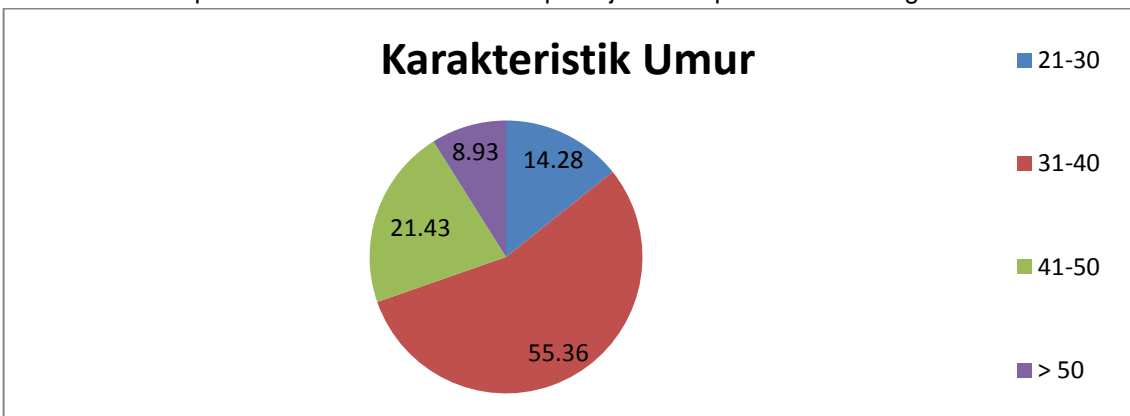


Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 2 menunjukkan bahwa dari 56 responden yang diamati diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 orang (10,71%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 orang (89,29%).

b. Status Umur

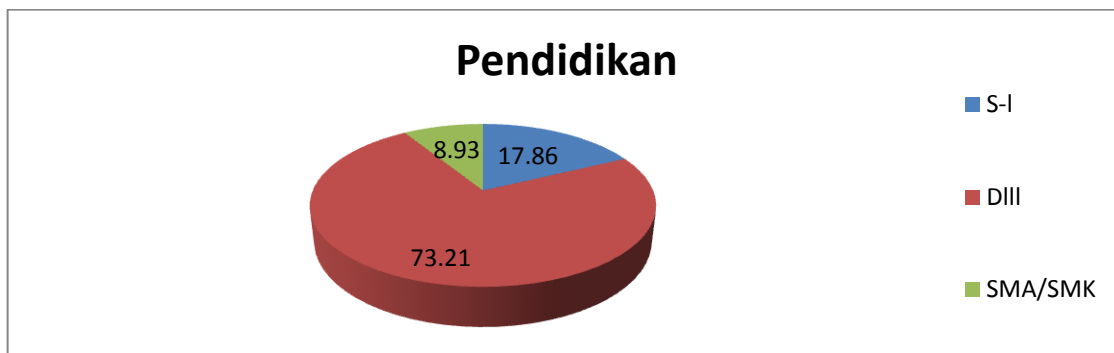
Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:



Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Gambar 3 menunjukkan bahwa dari 56 responden yang diamati diketahui bahwa responden yang memiliki umur 21-30 tahun sebanyak 8 orang (14,28%) responden yang memiliki umur 31-40 tahun sebanyak 31 orang (55,36 %), responden yang memiliki umur 41-50 tahun sebanyak 12 orang (21,43%), yang memiliki umur >50 tahun sebanyak 5 orang (8,93%).

c. Pendidikan



Gambar 4 Karakteristik Responden pendidikan

Gambar 4 menunjukkan bahwa dari 56 responden yang diamati diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan S-I sebanyak 10 orang (17,86%). Pendidikan D-III sebanyak 41 orang (73,21%), dan yang pendidikan SMA/SMK sebanyak 5 orang (8,93%).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.

Hasil Uji Validitas

Menurut Priyatno (2012:117), uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur objeknya. Item dikatakan valid jika ada korelasi dengan skor total. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditunjukkan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner (dengan tujuan untuk mengungkapkan sesuatu). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Maka diketahui r_{tabel} ($df = 56-2= 54$) maka r_{tabel} adalah 0,263

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket tersebut adalah valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angket tersebut adalah tidak valid

Agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan lebih cepat, uji validitas ini dilakukan dengan bantuan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas
Gaya Kepemimpinan (X₁)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan P1	0.581	0.263	Valid
Pernyataan P2	0.613	0.263	Valid
Pernyataan P3	0.799	0.263	Valid
Pernyataan P4	0.765	0.263	Valid
Pernyataan P5	0.924	0.263	Valid
Pernyataan P6	0.746	0.263	Valid
Pernyataan P7	0.835	0.263	Valid
Pernyataan P8	0.735	0.263	Valid
Pernyataan P9	0.927	0.263	Valid
Pernyataan P10	0.855	0.263	Valid
Pernyataan P11	0.780	0.263	Valid
Pernyataan P12	0.915	0.263	Valid
Pernyataan P13	0.896	0.263	Valid
Pernyataan P14	0.848	0.263	Valid
Pernyataan P15	0.902	0.263	Valid
Pernyataan P16	0.660	0.263	Valid
Pernyataan P17	0.790	0.263	Valid
Pernyataan P18	0.480	0.263	Valid
Pernyataan P19	0.772	0.263	Valid
Pernyataan P20	0.724	0.263	Valid
Pernyataan P21	0.802	0.263	Valid

Kerjasama Tim (X2)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan P1	0,812	0.263	Valid
Pernyataan P2	0,738	0.263	Valid
Pernyataan P3	0,799	0.263	Valid
Pernyataan P4	0,842	0.263	Valid
Pernyataan P5	0,829	0.263	Valid
Pernyataan P6	0,745	0.263	Valid
Pernyataan P7	0,815	0.263	Valid
Pernyataan P8	0,865	0.263	Valid
Pernyataan P9	0,800	0.263	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan P1	0,879	0.263	Valid
Pernyataan P2	0,825	0.263	Valid
Pernyataan P3	0,800	0.263	Valid
Pernyataan P4	0,777	0.263	Valid
Pernyataan P5	0,870	0.263	Valid
Pernyataan P6	0,644	0.263	Valid
Pernyataan P7	0,860	0.263	Valid
Pernyataan P8	0,652	0.263	Valid
Pernyataan P9	0,660	0.263	Valid
Pernyataan P10	0,775	0.263	Valid
Pernyataan P11	0,760	0.263	Valid
Pernyataan P12	0,887	0.263	Valid
Pernyataan P13	0,771	0.263	Valid
Pernyataan P14	0,772	0.263	Valid
Pernyataan P15	0,800	0.263	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap 56 responden, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi *Product moment Pearson* (r_{hitung}) setiap item pernyataan dibandingkan dengan r_{tabel} (0,263). Maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,263) sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan agar instrumen penelitian dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan hasil pengukuran yang sama juga. Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian ini yaitu menggunakan metode *Cronbach alpha* . untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak bisa digunakan batasan tertentu 0,6, reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik. Sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (priyatno, 2016 :154). ditampilkan pada tabelberikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keputusan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,972	Reliabel
2.	Kerjasama Tim (X2)	0,951	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai (Y)	0,963	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah).

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach' Alpha* untuk variabel X_1 (Kepemimpinan) sebesar 0.972, variabel X_2 (Kerjasama Tim) sebesar 0,951 dan Variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,963. Hal ini berarti dinyatakan baik karena nilai reliabilitas terletak diatas 0,8. Ini berarti seluruh item reliabel dan seluruh tes konsisten karena memiliki realibilitas yang kuat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel X dan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linear, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai random error (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode antara lain yaitu dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* (Priyatno, 2016:118). Dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,19453453
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,513
Asymp. Sig. (2-tailed)		,955

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah).

Pada tabel 3 memperlihatkan nilai sig sebesar 0,955 yang lebih besar dari 0,05 sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan), variabel X_2 (Kerjasama Tim) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil regresi linier. Apabila nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas (Priyatno, 2016 : 129).

Hasil perhitungan dengan SPSS 20 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(constant)		
Gaya Kepemimpinan (X_1)	.125	8.021
Kerjasama Tim (X_2)	.125	8.021

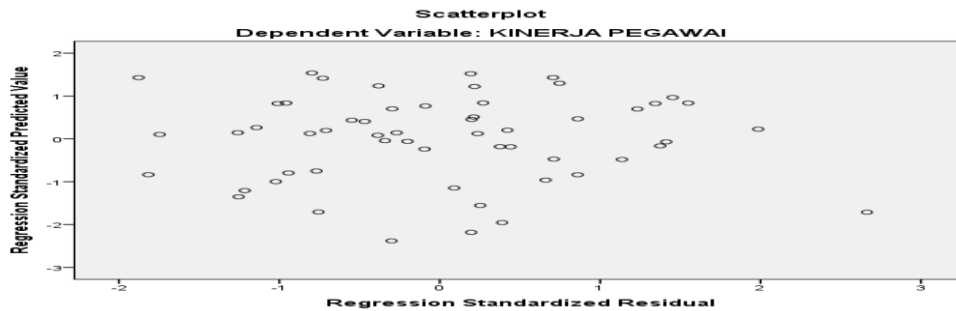
Sumber : data primer 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 4 pengolahan diatas dari tabel yang diperoleh dari hasil output SPSS, Pada tabel *coefficients* yang tertulis pada tabel yaitu nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) sebesar, 8.021. Variabel Kerjasama Tim(X_2) sebesar 8.021. Dan nilai VIF dua variabel tersebut berada dibawah angka 10. Sedangkan nilai *tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) sebesar, 0.125 variabel Kerjasama tim(X_2) sebesar 0.125, Nilai *tolerance* dua variabel tersebut berada dibawah angka 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa diantara variabel independen tersebut tidak ada korelasi atau tidak terjadi multikolonieritas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012:62) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan variabel dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Metode yang digunakan pada uji

heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu grafik regresi yaitu melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi, jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 5 Scatterplots

Pada gambar 5 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. jadi kesimpulannya variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU dengan menggunakan bantuan *program SPSS20*. Hasil perhitungan regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada tabel 5 berikut :

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0.992	1.162
Gaya Kepemimpinan (X_1)	.392	.055
Kerjasama Tim (X_2)	.717	.120

Sumber : data primer, 2021 (diolah).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5 Diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.992 + 0,392X_1 + 0,717X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 0.992. Yang berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) dan kerjasama tim (X_2) nilainya 0 (tidak ada) maka kinerja pegawai (Y) sebesar 0.992 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,392 menyatakan bahwa setaika kenaikan Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,392 dengan asumsi variabel kerjasama tim (X_2) tetap.
3. Nilai koefisien regresi kerjasama tim 0,717 menyatakan bahwa setiap kenaikan kerjasama tim (X_2) sebesar 1 satuan, maka kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,717 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis individual (Uji T) digunakan untuk menguji secara individu pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU. T tabel dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) uji 2 sisi maka $\alpha/2 = 5\% / 2 = 2,5\%$ (0,025) dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 56-2-1=53$, pada tabel df 53 didapatkan t tabel adalah 2,005. Pengujian masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

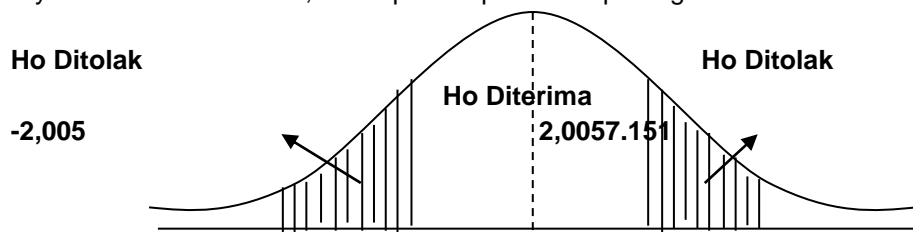
Tabel 6
Hasil T-test
Coefficients

Model	T	Sig
(constant)	.854	.397
Gaya Kepemimpinan	7.151	.000
Kerjasama Tim	5.960	.000

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah).

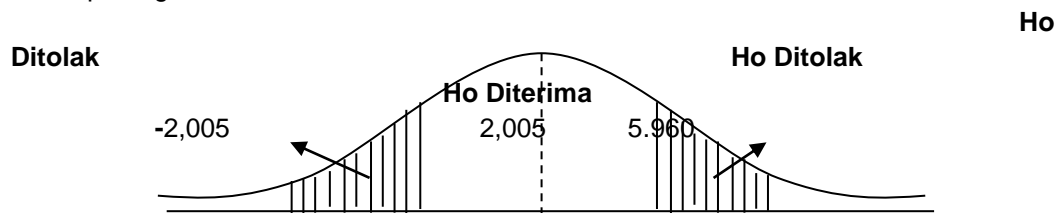
Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 6 diperoleh:

1. Nilai t_{hitung} X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 7.151 dan t_{tabel} ($df=n-k-1$; $a=56-2-1$; $0,025=53$), maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,005 maka X_1 (Gaya Kepemimpinan) secara signifikan berpengaruh terhadap Y (Kinerja Pegawai) karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $7.151 > 2,005$ seperti dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 6 Uji t Tingkat Keyakinan 95%

2. Nilai t_{hitung} X_2 (kerjasama Tim) sebesar 5.960 dan t_{tabel} ($df=n-k-1$; $a=56-2-1$; $0,025=53$), maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,005 maka X_2 (Kerjasama Tim) secara signifikan berpengaruh terhadap (Kinerja Pegawai) karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5.960 > 2,005$ seperti dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 7 Uji t Tingkat Keyakinan 95%

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

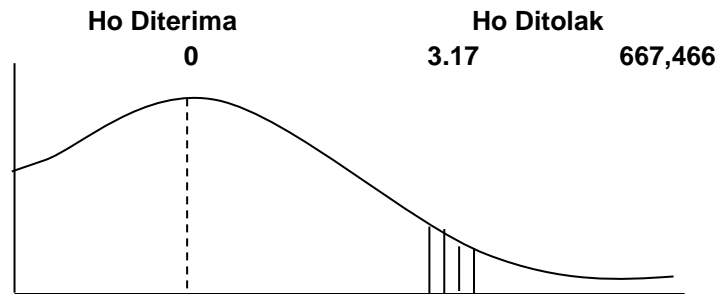
Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU secara bersama-sama. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , menentukan dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikan 0,05 dengan jumlah df jumlah variabel=2 dan $df_2 = (n-k-1) = 56-2-1 = 53$, n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 7:

Tabel 7
Hasil pengujian secara bersama-sama
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6671,610	2	3335,805	667,466	,000 ^b
1 Residual	264,879	53	4,998		
Total	6936,489	55			

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 667,466 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,17 F_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU.



Gambar 8
Uji F Tingkat Keyakinan 95%

Analisis Koefisien Determinasi (*RSquare*)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas X terhadap Variabel terikat Y. Dengan persamaan berikut :

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

Keterangan

KD = Nilai koefisien Determinasi

R^2 = Nilai Koefisien Korelasi

Hasil pengolahan data Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8
Analisis Koefisien Determinasi (*R square*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,981 ^a	,962	,960	2,235557

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah).

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai *R Square* koefisien 0,962. Hal ini berarti presentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap kinerja Pegawai hanya 96,2% sedangkan sisanya yaitu 3,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini seperti Disiplin Kerja dan Budaya Kerja (Hasibuan,2020:193).

Pembahasan

Pengujian Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X^1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 7.151 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,005, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan (X^1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten Oku. Sesuai dengan pendapat (Edison dkk, 2016:91) Gaya Kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial

Nilai $t_{hitung} X_2$ (kerjasama Tim) sebesar 5.960 lebih sebesar dari t_{tabel} 2,005 artinya ada pengaruh yang signifikan Kerjasama Tim terhadap (Kinerja Pegawai) karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5.960 > 2,005$. Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten Oku. Sesuai dengan pendapat manzoor et al., (2011) dalam pratiwi dan nugrohoseno (2014) menyatakan

perusahaan yang lebih baik menekankan pada tim memiliki hasil peningkatan kinerja sehingga akan menghasilkan produktivitas yang lebih besar. Oleh karena itu pegawai perlu melakukan kerjasama tim yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan dengan berlangsungnya kerjasama tim yang baik secara optimal antar karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan akan membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan sesuai dengan keinginan konsumen.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Kadafi (2010) melakukan penelitian berjudul pentingnya kerjasama tim dan orientasi hasil terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian juga menunjukkan variabel yang dominan diketahui Beta x_1 (kerjasama tim) < Beta₂ (Orientasi hasil) atau $0,361 < 0,472$ yang berarti memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja Y (Kinerja Pegawai).

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar $667,466 > 3,17 F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten Oku artinya gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Menurut manzoor et al., (2011) dalam pratiwi dan nugrohoseno (2014) menyatakan perusahaan yang lebih baik menekankan pada tim memiliki hasil peningkatan kinerja sehingga akan menghasilkan produktivitas yang lebih besar.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Syarif Hidayat (2019) penelitian ini tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia barusa banda aceh dengan responden sebanyak 170 orang. Dengan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim, kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sudah berjalan dengan baik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kerjasama tim secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan dan kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Koefisien determinasi (*Rsquare*)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai *R Square* koefisien 0,962. Hal ini berarti presentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap kinerja Pegawai hanya 96,2% sedangkan sisanya yaitu 3,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini seperti Disiplin Kerja dan Budaya Kerja (Hasibuan, 2020:193).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahma (2019) melakukan penelitian berdasarkan hasil analisis yang dibahas penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan sukaraya Baturaja Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), demikian juga dengan variabel gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kelurahan sukaraya Baturaja Timur.
2. Secara simultan lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kelurahan sukaraya Baturaja Timur.

Koefisien determinasi (*RSquare*) sebesar 0.845 dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, hal ini menunjukkan sebesar 84,5% variabel dari kinerja karyawan

sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan (Mangkunegara 2013:67).

Variabel yang memberikan pengaruh yang lebih besar

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan salah satu fokus utama bagi para pegawai. Karena Gaya Kepemimpinan itu mempengaruhi seluruh aktifitas di Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU. Jika Gaya Kepemimpinan yang tidak tepat atau salah diterapkan di puskesmas ini maka dapat dikatakan puskesmas ini tidak akan teratur dengan benar

Variabel yang memberikan tingkat pengaruh yang lebih rendah

Oleh karena itu Pimpinan Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten OKU sebaiknya memperhatikan kerjasama Tim yang memiliki peranan penting dalam suatu instansi atau perusahaan, karena pada dasarnya tujuan sebuah perusahaan atau instansi adalah meningkatkan kinerja untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memanfaatkan sumber-sumber ekonomi secara efektif dan efisien, disinilah dituntut kerjasama tim yang solid.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa : (a) Berdasarkan uji hipotesis diperoleh ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y), dan variabel Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y); (b) Berdasarkan uji Hipotesis secara simultan (keseluruhan) dan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai; (c) Hasil analisis Koefisien Determinasi besarnya (*Rsquare*) dalam penelitian ini adalah 0,962. Artinya kontribusi atau sumbangan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan hanya 96,2% sedangkan sisanya yaitu 0,335 atau 3,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti Disiplin kerja dan Budaya Kerja (Hasibuan, 2020:193); (d) Berdasarkan pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh tertinggi diantara variabel lain sebesar 7.151 sehingga variabel Gaya Kepemimpinan ini sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dari hasil Penelitian di Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten Oku. Gaya Kepemimpinan seharusnya lebih terbuka lagi kepada pegawai, keterbukaan yang diberikan akan mampu membuat para pegawai lebih giat dalam bekerja, karena cara seorang atasan memimpin bawahannya juga berpengaruh untuk kinerja atau kegiatan dalam tim maupun perorangan, yang dilakukan di Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten Oku.

Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian lain pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda. Menambahkan variabel bebas selain Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2018. *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ardana dkk, 2013. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi 2. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hidayat, Syarif dkk. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh*. Jurnal Perpektif Ekonomi Darussalam. Volume 5. No 1.
- Kadafi, Muhammad. 2010. *Pentingnya Kerjasama Tim Dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Eksis. Volume 6. No 2.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2012. *BelajarCepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisi Data dan Cara pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta:Gava Media.
- Rahma, 2019. *Pengaruh lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sukraya Baturaja Timur*.
- Sahban, Muhammad Amsal, 2018. *Kolaborasi Pembangunan Ekonomi di Negara Berkembang Cet 1*. Makassar : CV Sah Media.
(<https://play.google.com/store/books/details?id=WVRtDwAAQBAJ>)
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.