

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

Dengan ini diterangkan bahwa skripsi Sarjana Manajemen Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

**Nama** : Krisdayanti Zalukhu  
**NPM** : 20520047  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
KERJASAMA TIM, DAN PENGAWASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP KOTA  
MEDAN**

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

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

**Pembimbing Utama**

  
Gloria M. Sianipar, S.E., M.Si

**Dekan**

  
Dr. E. Hamenangan Sialagan, S.E., M.Si.Ak

**Pembimbing Pendamping**

  
Romindo M. Pasaribu, S.E., MBA

**Ketua Program Studi**

  
Romindo M. Pasaribu, S.E., MBA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

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

Fahmi, (2016:12) mengemukakan kinerja pegawai yaitu kinerja hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama suatu periode tertentu. Hasibuan, (2016:94) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Tertulis didalam Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 Pasal 1 yang berbunyi: (1)“Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh Pegawai setiap tahun.” (2)“Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya disebut Ekspektasi adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai”. Untuk melihat hasil pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan, dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja**  
**Kota Medan Tahun 2023**

No.	Rencana Kinerja Individu	Indikator Kinerja Individu	Target	Realisasi Berdasarkan Bukti Dukung	Predikat Kinerja Individu
1.	Mengendalikan Urusan Umum meliputi pengelolaan administrasi kepegawaian, analisis peraturan, penataan kearsipan, perlengkapan, penyelenggaraan kerumahtanggaan dan kehumasan lingkup Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan	Jumlah laporan masyarakat yang masuk melalui SP4N LAPOR	23 dokumen	23 dokumen berdasarkan pengaduan masyarakat melalui website <a href="https://www.lapor.go.id/">https://www.lapor.go.id/</a>	Baik (100%)
2.	Melaksanakan pengawasan kegiatan Patroli dan Aktivitas Cegah Dini di Wilayah Kota Medan	Jumlah laporan hasil monitoring pengaduan masyarakat	20 berkas	20 berkas berdasarkan laporan pengaduan masyarakat	Baik (100%)
3.	Melaksanakan pengawasan kegiatan Penertiban Pedagang Kaki Lima sesuai dengan standar operasional prosedur dan peraturan perundang-undangan	Jumlah berkas SPJ pembayaran honor TNI/Polri	60 berkas	60 berkas berdasarkan surat perintah dari TNI/Polri	Baik (100%)
4.	Melaksanakan pengamanan dan penertiban	Jumlah kegiatan/acara yang	20 kegiatan	20 kegiatan berdasarkan surat	Baik (100%)

	penyelenggaraan keramaian daerah dan atau kegiatan yang berskala massal sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku	dilaksanakan oleh OPD Pemko Medan		perintah tugas	
5.	Melaksanakan dan pengendalian kegiatan pengamanan aset daerah dan tempat-tempat penting sesuai dengan standar operasional prosedur dan ketentuan yang berlaku	Jumlah aset daerah Pemko Medan	15 lokasi	13 lokasi berdasarkan surat perintah tugas	Kurang (87%)
6.	Melaksanakan pengawasan kegiatan Penertiban Bangunan Liar di Wilayah Kota Medan	Jumlah berkas surat perintah tugas bagi personil yang bertugas pada kegiatan penertiban PK5	20 berkas	15 berkas berdasarkan surat perintah tugas	Kurang (75%)

*Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan Tahun, 2024*

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai Satpol PP Kota Medan dengan pencapaian kinerja yaitu 2 lokasi dan 5 berkas yang tidak tercapai sesuai target yang diharapkan dari rencana kinerja pegawai. Penilaian kinerja individu sesuai Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 yang dilakukan pemimpin kepada pegawai Satpol PP Kota Medan dengan mempertimbangkan SKP, indikator kinerja yaitu kualitas kerja dan biaya mendapatkan penilaian baik (tercapai) dari pimpinan. Selain itu, kuantitas kerja dan ketepatan waktu menjadi indikator kinerja individu yang mendapatkan penilaian kurang baik dari pimpinan. Artinya, masih ada pegawai Satpol PP Kota Medan yang melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang harapkan organisasi dan pegawai masih ada yang kurang disiplin dengan waktu saat bekerja. Maka, pimpinan perlu

memperhatikan kembali bagaimana cara meningkatkan setiap indikator kinerja individu pegawai agar kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan dapat meningkat dan tercapai.

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

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai di Satpol PP Kota Medan mengatakan bahwa, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan adalah gaya kepemimpinan transaksional. Pemimpin akan memberikan penilaian baik atau kurang baik untuk setiap kinerja pegawai. Artinya, pegawai Satpol PP Kota Medan akan melaksanakan tugas sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah ditentukan dan hasil kinerja tersebut akan menentukan penilaian dari pemimpin. Maka, diharapkan pegawai dapat mencapai target kinerja sesuai dengan yang ditentukan agar mendapatkan penilaian yang baik dari pemimpin.

Selain gaya kepemimpinan, kerjasama tim juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal ini, melakukan pekerjaan secara bersama-sama akan mempermudah penyelesaian segala pekerjaan dibandingkan bekerja secara individu. Menurut Busro, (2020:305) kerjasama tim adalah proses beregu/berkelompok yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Sedangkan menurut Davis, (2014:76), kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri.



**Gambar 1.1**  
**Kerjasama Tim Gabungan Satpol PP Kota Medan Melakukan Razia**  
**Penertiban Papan Reklame yang Menyalahi Aturan**

*Sumber: <https://portal.pemkomedan.go.id/>, 2024*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai di Satpol PP Kota Medan mengatakan bahwa, kerjasama tim yang dilaksanakan di Satpol PP Kota Medan harus sesuai dengan SOP. Artinya pimpinan akan memberikan surat tugas kepada beberapa pegawai untuk melakukan pekerjaan dilapangan namun tidak keluar dari ketentuan SOP yang berlaku. Standar Operasional Prosedur (SOP) pada Satpol PP menurut Permendagri No. 16 Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

- a. SOP deteksi dan cegah dini
- b. SOP pembinaan dan penyuluhan
- c. SOP patrol
- d. SOP pengamanan
- e. SOP pengawalan
- f. SOP penertiban
- g. SOP penanganan unjuk rasa dan kerusuhan massa

Pada gambar 1.1 pegawai Satpol PP Kota Medan sedang melakukan pembakaran reklame-reklame liar yang tidak memenuhi syarat pemasangan sesuai dengan SOP Pengamanan dan SOP Penertiban. Maka dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan kerjasama tim yang baik agar pekerjaan selesai tepat waktu dan sesuai

dengan target. Selain itu, Satpol PP Kota Medan juga dapat menjalin kerjasama tim dengan instansi lain seperti Dinas Tata Ruang dan Permukiman dalam melakukan pekerjaan dilapangan. Kerjasama tim antar instansi akan memberikan peluang besar untuk meningkatkan kinerja. Karena berhasil atau tidaknya tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.

Dari kedua variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim tersebut, ada satu faktor lagi yaitu pengawasan kerja. Pengawasan kerja juga dapat disebut dengan pengamatan kerja. Kegiatan pengamatan biasanya dilakukan oleh seorang yang memiliki kewenangan akan hal tersebut. Pengawasan menurut Siagian, (2014:213) adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.



**Gambar 1.2**  
**Pengawasan Kerja yang Dilakukan Pemimpin Satpol PP Kota Medan**

*Sumber: <https://portal.pemkomedan.go.id/>, 2024*

Berdasarkan gambar 1.2 menjelaskan bahwa pengawasan kerja yang dilakukan seorang pimpinan kepada pegawai Satpol PP Kota Medan diawali dengan memberikan arahan atau himbauan agar kinerja sejalan dengan tujuan organisasi. Pegawai Satpol PP Kota Medan melakukan pekerjaannya selalu diawasi pimpinan. Dalam hal ini, pengawasan pimpinan berperan penting terhadap pencapaian kinerja pegawai. Karena dengan adanya pengawasan kerja maka pekerjaan yang dilakukan pegawai akan sesuai dengan SOP yang berlaku. Sebaliknya, ketika pengawasan kerja tidak dilakukan pimpinan, maka kinerja

yang dilakukan pegawai akan menyimpang dari SOP yang telah ditentukan. Selain itu, pegawai Satpol PP Kota Medan juga dapat meminta pembinaan kepada pimpinan ketika tugas yang diberikan kurang dipahami sehingga adanya hubungan timbal balik antara pimpinan dan pegawai.

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

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan.
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan.
3. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Perguruan Tinggi (Universitas)

Penelitian ini dapat menjadi referensi bacaan tambahan di perpustakaan Universitas Nommensen Medan terkait dengan gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Bagi Penulis

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

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan acuan bagi penelitian peneliti lain yang melakukan penelitian dibidang kajian yang sama dimasa yang akan datang.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah mampu menjadi bahan masukan dan menambah informasi dalam perbaikan dan peningkatan penyusunan strategi-strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi peran seorang pemimpin sangat diperlukan ikut campur didalamnya. Ketika pemimpin mampu dan berhasil melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik maka dapat dipastikan organisasi tersebut juga ikut maju. Pemimpin juga memiliki cara dalam memimpin organisasinya. Perbedaan-perbedaan dalam memimpin organisasi yang dimiliki setiap pemimpin terjadi akibat sifat alamiah dari manusia.

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

Hartawati, (2022:35) gaya kepemimpinan merupakan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015:150).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka gaya kepemimpinan adalah cara atau strategi yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawai dalam melakukan perintah atau menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

### 2.1.1 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki cara atau teknik yang berbeda-beda untuk mempengaruhi pegawainya. Robbins dan Coulter, (2016:15) mengidentifikasi ada beberapa jenis gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Model pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional adalah pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial atau transaksi. Kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan *reward* dengan kinerja tertentu. Artinya, dalam sebuah transaksi bawahan dijanjikan untuk diberi *reward* bila bawahan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama.

3. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroic atau yang luar biasa Ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

4. Gaya Kepemimpinan Melayani

Suatu gaya kepemimpinan yang ditandai dengan melampaui kepentingan pemimpin sendiri dan akan menitik beratkan pada kesempatan untuk membantu para pengikutnya agar bertumbuh dan berkembang.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Amirullah, (2015:43) mengemukakan faktor-faktor gaya kepemimpinan adalah:

1. Hubungan pemimpin dan bawahan (*leader member relation*), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya.

2. Struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.
3. Posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian pegawai, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

### **2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Busro, (2020:251) gaya kepemimpinan diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Struktur prakarsa dengan indikator:
  - a. Mengorganisasikan kerja  
Proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas kecil dan membebankan tugas-tugas itu kepada orang sesuai dengan kemampuannya
  - b. Hubungan kerja  
Hubungan yang dilaksanakan dengan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati.
  - c. Tujuan  
Penerapan dari misi yang menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai organisasi dimasa mendatang.
2. Pertimbangan dengan indikator:
  - a. Saling percaya  
Kondisi Dimana dalam menjalin hubungan adanya sifat saling percaya antara pemimpin dan bawahan.
  - b. Menghargai gagasan bawahan  
Sikap toleransi atas pendapat yang disampaikan bawahan.
  - c. Memperhatikan perasaan  
Cara seorang pemimpin dalam mengartikan setiap tindakan yang tidak menyakiti perasaan pegawai.
  - d. Tingkat kepedulian yang tinggi

Sikap keberpihakan pimpinan untuk melibatkan pegawai dalam persoalan, keadaan atau kondisi yang terjadi didalam organisasi.

## **2.2 Pengertian Kerjasama Tim**

West, (2017:8) kerjasama tim merupakan kemampuan bekerja secara bersama-sama dari beberapa orang yang mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik untuk mencapai visi bersama. Busro, (2020:305) kerjasama tim adalah proses beregu/berkelompok yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Sedangkan Davis, (2014:76) mendefinisikan kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri.

Robbins & Timothy, (2015:62) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Sedangkan Amirullah, (2015:160) mengemukakan secara umum *teamwork* dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan.

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

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

### **2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim**

Amirullah, (2015:161) mendefinisikan ada sejumlah faktor yang melatarbelakangi pembentukan tim. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pemikiran dua orang atau lebih cenderung lebih baik dari pada hasil pemikiran satu orang.
2. Konsep sinergi ( $1+1 > 2$ ), yaitu bahwa hasil keseluruhan (tim) jauh lebih baik dari pada jumlah bagiannya.
3. Anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu dan bekerjasama.
4. Kerjasama tim dapat menyebabkan komunikasi terbina dengan baik.

### **2.2.2 Indikator Kerjasama Tim**

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

1. Tanggungjawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan  
Dengan pemberian tanggungjawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
2. Saling berkontribusi  
Dengan saling berkontribusi baik melalui tenaga maupun pikiran maka akan terciptanya kerjasama yang baik.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal  
Dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal maka kerjasama tim akan lebih kuat dan mampu mencapai tujuan.

### **2.3 Pengertian Pengawasan Kerja**

Handoko, (2016:359) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Siagian (2014:213) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Syafiie, (2019:167) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya dengan pengkoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan.

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

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

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

### **2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja**

Busro, (2020:159) menyebutkan ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

1. Perubahan lingkungan.
2. Peningkatan kolektifitas organisasi.
3. Kesalahan-kesalahan dan kebutuhan atasan untuk mendelegasikan wewenang.
4. Kebutuhan atasan untuk mendelegasikan wewenang.

### **2.3.2 Indikator Pengawasan Kerja**

Handoko, (2016:363) mengatakan indikator pengawasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar

Menetapkan suatu satuan pengukuran yang akan digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil suatu pekerjaan.

2. Pengukuran kerja

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja, yaitu melalui pengamatan, laporan lisan dan tertulis, inspeksi atau dengan pengambilan sampel.

3. Penilaian kinerja

Proses untuk menentukan tingkat perbedaan antara pelaksanaan kerja (hasil) yang dicapai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

4. Tindakan korektif

Tindakan perbaikan atau korektif dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera diperbaiki. Melalui tindakan perbaikan terhadap suatu penyimpangan, diharapkan hasil kerja sesuai dengan rencana.

## **2.4 Pengertian Kinerja Pegawai**

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sebagaimana diketahui bahwa Pegawai Negeri merupakan unsur pendukung pelaksana dalam membantu pemerintah di roda pembangunan nasional.

Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina

kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

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

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

#### **2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

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

1. Kemampuan dan keahlian

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

2. Pengetahuan

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

3. Rancangan kerja

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

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

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

9. Kepuasan kerja

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

10. Lingkungan kerja disekitar

Suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi

kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

#### **2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022, kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan dan yang dinyatakan dalam kuantitas.

2. Kualitas Kerja

Kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

3. Ketepatan Waktu

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

4. Biaya

Keseluruhan pengeluaran yang dilakukan untuk mendukung pelaksanaan pengelolaan kinerja pegawai.

## 2.5 Telaah Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Mulyantara dkk., (2021)	Pengaruh Pengawasan, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim)	Pengawasan, Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah pengawasan, kerjasama tim, dan komunikasi semuanya berpengaruh signifikan terhadap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim
2.	Tolu dkk., (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, serta gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

3.	Sri Indira Hartawati (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene	Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene
4.	Lebi dkk., (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka	Kerjasama Tim, Pengawasan, dan Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian adalah kerjasama tim dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka
5.	Simanjuntak dkk., (2018)	Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar	Peran Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil penelitian bahwa peran kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kota Pematangsiantar

*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024*

## **2.6 Kerangka Berpikir**

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

Menurut Busro (2020:226) gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Tolu dkk., (2021:11) dengan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Semakin kuat gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartawati, (2022:35) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

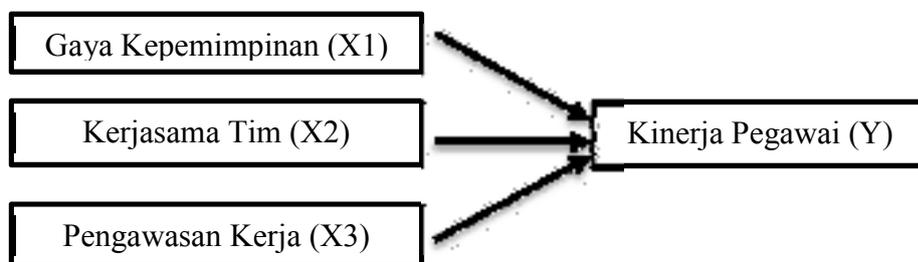
Menurut Busro (2020:305), kerjasama tim adalah proses beregu/berkelompok yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Mulyantara dkk., (2021:6) menunjukkan bahwa semakin tinggi kerjasama tim yang ada di instansi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Selain itu, dengan adanya kerjasama tim semua pekerjaan dapat dilaksanakan dengan mudah dan mempengaruhi pencapaian kinerja yang tinggi. Sedangkan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Simanjuntak., dkk (2018:22) menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Pengawasan dapat dipahami sebagai suatu usaha untuk melakukan kendali terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang dilakukan oleh pimpinan instansi untuk mengukur apakah pekerjaan pegawai sudah selesai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sehingga ketika terjadi kesalahan dapat dicari solusi dan diperbaiki agar tidak terulang dikemudian hari. Pengawasan menurut Siagian

(2014:213) adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Lebi dkk., (2023:9) melalui uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari pengawasan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pengawasan yang diberikan kepada bawahan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Sedangkan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyantara, (2021:17) memperoleh hasil bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 2.1**

**Kerangka Berpikir**

*Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024*

## 2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019:64). Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kota Medan.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kota Medan.
3. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Medan.

#### **3.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu pada bulan Desember 2023 sampai dengan selesai. Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian ini dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan yang terletak di Jalan Arief Lubis No.2 Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20235.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi acuan bagi penulis untuk menentukan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satpol PP Kota Medan yang berjumlah 47 orang pegawai yang berstatus PNS.

##### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Pada penelitian ini ditujukan kepada pegawai Satpol PP Kota Medan

dengan populasi berjumlah 47 orang, maka dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh jumlah populasi yaitu 47 orang. *Nonprobability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap populasi untuk diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini jenis nonprobability sampling yang digunakan adalah sampling sensus.

Sampling sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan dalam sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai Satpol PP Kota Medan sebanyak 47 orang.

### **3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumen-dokumen, literature, bahan-bahan keperustakaan berupa buku-buku, tulisan-tulisan ilmiah, artikel, jurnal, serta laporan-laporan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017:142) adalah:

1. Kuesioner  
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
2. Wawancara

wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

### 3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

## 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 3.5.1 Definisi Operasional

Definisi variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

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

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukuran
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah	1. Struktur prakarsa dengan indikator: a. Mengorganisasikan kerja b. Hubungan kerja c. Tujuan	Skala likert

		bagaimana para pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Busro (2020)	2. Pertimbangan dengan indikator: a. Saling percaya b. Menghargai gagasan bawahan c. Memperhatikan perasaan d. Tingkat kepedulian yang tinggi Busro (2020)	
2.	Kerjasama Tim (X2)	Kerjasama tim merupakan kemampuan bekerja secara bersama-sama dari beberapa orang yang mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik untuk mencapai visi bersama. West (2017)	1. Tanggungjawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan 2. Saling berkontribusi 3. Pengarahan kemampuan secara maksimal West (2017)	Skala likert
3.	Pengawasan Kerja (X3)	Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Handoko (2016)	1. Penetapan standar 2. Pengukuran kerja 3. Penilaian kinerja 4. Tindakan korektif Handoko (2016)	Skala likert
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan waktu 4. Biaya (Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022)	Skala likert

		yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. (Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022)		
--	--	--	--	--

*Sumber: Busro (2020), West (2017), Handoko (2016), Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022*

### 3.5.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan membuat pernyataan Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono, 2017*

## 3.6 Uji Instrumen

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian apakah merupakan data valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel dengan asumsi bahwa derajat kebebasan  $(dk) = n-2$  atau  $(dk) = 36-2$  dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$ . Karena penelitian ini menggunakan sampling sensus dimana seluruh populasi dijadikan menjadi sampel maka uji validitas akan dilakukan di Kantor Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang  $> 0,6$  menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang  $< 0,6$  menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

### **3.7 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat di deteksi dengan melihat tabel histogram dan penyebaran data (titik) pada sumbu dari grafik normal probability plot. Keputusan pada grafik normal probability yaitu:

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

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Test Kolmogorov-Smirnov. Dasar uji K-S adalah:

1. Angka signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

#### **3.7.2 Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik yaitu *scater plot* antara lain nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPERD dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apabila ada pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi apabila tidak ada

pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah multikolinieritas maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *variance implanation factor* (VIF). Nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ( $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinieritas jika VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1.

## 3.8 Metode Analisis Data

### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan untuk menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Analisis deskriptif digunakan oleh peneliti jika ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak membuat kesimpulan untuk populasi. Pada metode ini dapat digunakan untuk mengetahui perkembangan variabel dan mencari hubungan antara variabel melalui prediksi dengan analisa regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata (populasi/sampel).

### 3.8.2 Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan pengawasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Di dalam menganalisis data ini, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS For Window. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan

- X2 = Kerjasama Tim  
 X3 = Pengawasan Kerja  
 b1 = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan  
 b2 = Koefisien Regresi Kerjasama Tim  
 b3 = Koefisien Regresi Pengawasan Kerja  
 e = Kesalahan atau Error

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji positif dan signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual menerapkan variasi dependen.

Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya, variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan.

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Artinya, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan.

b. Kerjasama Tim (X2)

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

Artinya, variabel kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan.

$$H_2 : \beta_2 \neq 0$$

Artinya, variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan.

c. Pengawasan Kerja (X3)

$$H_0 : \beta_3 = 0$$

Artinya, variabel pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan.

$$H_3 : \beta_3 \neq 0$$

Artinya, variabel pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Medan.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X (Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Pengawasan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X (Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Pengawasan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai).

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

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

