

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar referensi dalam penyusunan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Lamtiur Simanjuntak (2018) dengan judul Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Pematangsiantar dan untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Pematangsiantar. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian lapangan dan kepustakaan. Sedangkan jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif, lalu menggunakan data primer dan data sekunder. Adapun populasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 responden yaitu pegawai pada BKPSDM Kota Pematangsiantar. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis yang digunakan ialah regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi serta pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F. Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa peran kepemimpinan dan kerjasama tim

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian kedua dilakukan oleh Alvin Arifin (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah melalui kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian atau disebut juga dengan penelitian sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sentra keripik sukun di Kabupaten Sumenep. Analisa data menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi signifikan secara langsung kinerja karyawan, tetapi memberi pengaruh yang tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kerjasama tim berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, juga memberi pengaruh yang tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid (2019) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Tujuan penelitian ini untuk: (1) mendeskripsikan gaya

kepemimpinan, kerjasama tim, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan; (2) menguji gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan; (3) menguji gaya kepemimpinan kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan; (4) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; (5) menguji pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap semua karyawan pada PT. Dunia Barusa Cabang Banda Aceh sebanyak 170 orang. Hasil penelitian menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Chrisensia Novita Setyo Rahayu dan Susanto (2024) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai PT. CDS Asia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT CDS Asia Electronics. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien

determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kelima dilakukan oleh Andarias dan Anugrah Lutfi (2023) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar kantor pusat Makassar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan alat bantu IBM SPSS Versi 22. Berdasarkan penelitian ini, dilihat kepemimpinan dan kerjasama tim pada PT. Bank Sulselbar kantor pusat Makassar masing-masing memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin telah diterapkan dengan baik serta kerjasama tim mereka yang baik pula sehingga dalam hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai mereka.

Penelitian terakhir dilakukan oleh Nurwita (2018) yang berjudul Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal”. Jenis data dalam penelitian ini adalah

asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan data berupa menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan. Hasil penelitian menyebutkan kerjasama tim dan gaya kepemimpinan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal.

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar (Simanjuntak, 2018)	Regresi Linier Berganda	Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa peran kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.
2	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. (Alvin, 2020)	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi signifikan secara langsung kinerja pegawai, tetapi memberi pengaruh yang tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kerjasama tim berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, juga memberi pengaruh yang tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi

	Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh (Rahman dkk, 2019)		berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.
4	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai PT. CDS Asia (Setyo & Susanto, 2024)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar (Andarias & Anugrah Lutfi, 2023)	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan penelitian ini, dilihat kepemimpinan dan kerjasama tim pada PT. Bank Sulselbar kantor pusat Makassar masing-masing memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin telah diterapkan dengan baik serta kerjasama tim mereka yang baik pula sehingga dalam hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai mereka.
6	Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal. (Nurwita, 2018)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyebutkan kerjasama tim dan gaya kepemimpinan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal.

Sumber: Disusun Peneliti, Maret 2024

Perbedaan dan persamaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini dengan penelitian terdahulu mengenai pengaruh peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai terdapat pada perbedaan objek penelitian yang dipilih peneliti, metode penelitian dan beberapa penelitian menambahkan variabel moderasi atau mediasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan, kerjasama tim dan kinerja pegawai. Dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara kompherensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah direncanakan (Fahmi, 2016:122). Menurut Kreitner dan Angelo (2014:201), kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang individu mempengaruhi yang lain untuk mencapai sasaran yang sama. Menurut Kartono (2006:57), menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. kepemimpinan merupakan faktor kritis yang membantu individua tau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian

memotivasi dan membantu mencapai tujuan yang dinyatakan. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanya akan membingungkan orang dan mesin, selain itu kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

2.2.2 Indikator Kepemimpinan

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Samsul Arifin (2019) di antaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk membina Kerjasama dan hubungan yang baik

Lebih mengutamakan membina Kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.

2. Kemampuan yang efektivitas

Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang di bebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3. Kemampuan yang partisipatif

Dalam pengambilan Keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga

diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu

Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.

5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Ida Zubaidah (2009) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya kepemimpinan adalah faktor biologis atau keturunan, faktor religious atau agama, faktor kekuatan (*power*), faktor social ekonomi, dan faktor professional.

1. Faktor Biologis atau Keturunan

Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia keturunan dari seorang pemimpin. Di dalam kehidupan Kerajaan atau kesultanan, seorang

menjadi raja atau sultan karena ia seorang anak dari raja atau sultan sebelumnya.

2. Faktor Religious atau Agama

Seorang menjadi pemimpin karena ia dianggap seorang ahli atau paham dalam bidang agama. Ia dianggap mengetahui banyak tantangan masalah-masalah keagamaan.

3. Faktor Kekuatan (*power*)

Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia adalah orang yang paling kuat di antara sesamanya, sehingga semua perintahnya akan dituruti pada organisasi-organisasi kejahatan biasanya mereka memilih pemimpin karena factor kekuatan.

4. Faktor Social Ekonomi

Dalam kehidupan Masyarakat tradisional di daerah pedesaan misalnya, orang terkaya sering dianggap sebagai orang yang terpendang. Oleh karena itu, orang terkaya di desa biasanya menjadi pemimpin di desa tersebut.

5. Faktor Profesional

Salah satu factor yang menjadi pertimbangan dan harus dipertimbangkan dalam kepemimpinan dewasa ini adalah factor keprofesionalan. Misalnya seorang dianggap sebagai ahli, maka di pilih sebagai pemimpin.

2.2.4 Definisi Kerjasama Tim

Tim adalah kelompok di dalam tim yang anggota-anggotanya saling bergantung sama lain, saling berbagi tujuan bersama, dan dicirikan oleh adanya satu orang yang mengkoordinasikan kegiatan bersama mereka. Koordinasi tersebut dilakukan demi mencapai tujuan bersama. Di dalam tim, fungsi utama kepemimpinan adalah berupaya mencapai tujuan tim secara kolektif, bukan individual. Menurut Bachtiar (2004:7) bahwa Kerja sama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kemampuan yang setara, dimana mereka berkerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi (Burn, 2004). Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

2.2.5 Indikator Kerjasama Tim

Indikator Kerjasama tim menurut Davis (2014), antara lain:

1. Tanggung jawab bersama, yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar pegawai.

2. Saling berkontribusi, yaitu kontribusi yang baik sesama pegawai lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama didalam sebuah perusahaan.
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal, artinya mengarahkan kemampuan dari masing-masing pegawai dalam anggota tim secara maksimal akan menghasilkan kerjasama yang berkualitas.
4. Komunikasi yang efektif, yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar pegawai dapat menentukan keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan kewajibannya dalam bekerja.

2.2.6 Aspek-Aspek Kerjasama Tim

Menurut Sharma (2012), yaitu memaparkan beberapa aspek Kerjasama tim sebagai berikut:

1. Tujuan yang jelas

Tujuan adalah penjelasan visi dan misi serta merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh perusahaan.

2. Terbuka dan jujur dalam komunikasi

Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan bersama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah yang membuat perusahaan akan maju dan berkembang.

3. Pengambilan keputusan kooperatif

Pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi Dimana keberhasilan individu ditentukan oleh keberhasilan timnya.

4. Suasana kepercayaan

Suasana kepercayaan dalam Kerjasama tim merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim sangat dipengaruhi oleh kepercayaan dari anggota tim.

5. Rasa memiliki

Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan hal yang penting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.

6. Keterampilan mendengarkan yang baik

Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat perusahaan semakin berkembang.

7. Partisipasi semua anggota

Partisipasi semua anggota tim merupakan suatu kewajiban anggota di dalam sebuah Kerjasama tim.

2.2.7 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu

periode tertentu (Kasmir, 2016). Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Mahsun (2006:25) adalah gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi rencana suatu organisasi.

2.2.8 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat mutu dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas ataupun jumlah dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jika tidak memenuhi waktu yang ditentukan maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik.

2.2.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kompetensi atau Kemampuan

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang bagus.

3. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

4. Kepemimpinan

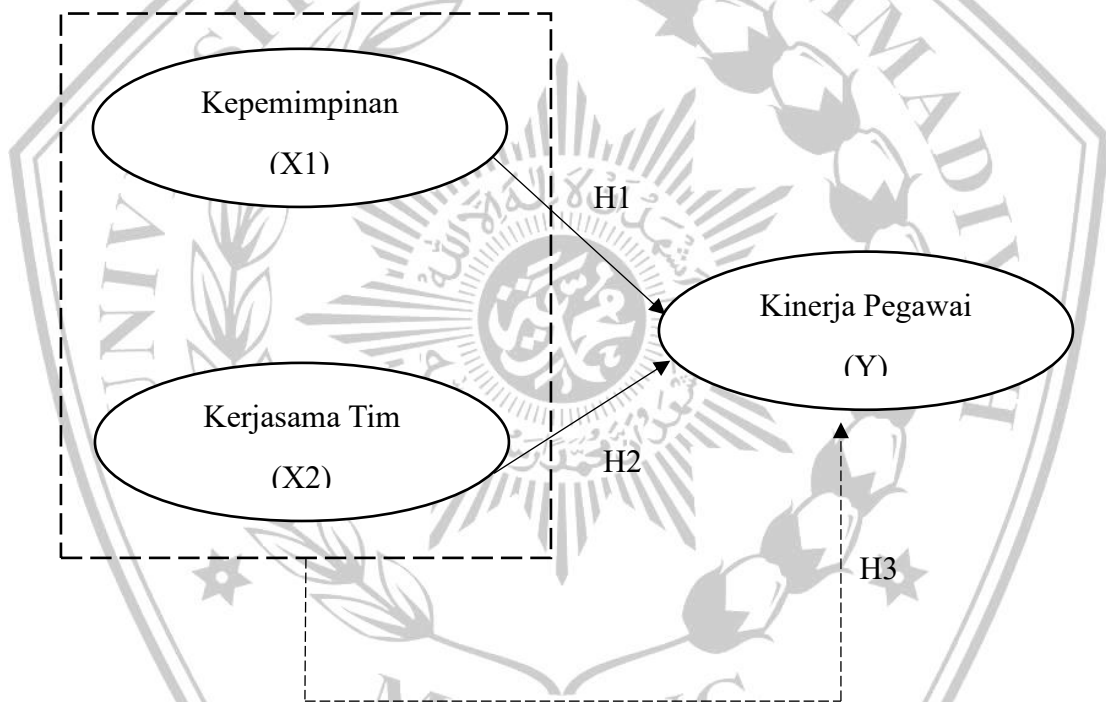
Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikannya.

5. Lingkungan kerja

Suasana ataupun kondisi sekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerjadapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

2.3 Kerangka pikir

Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini model hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan, dan kerjasama tim. Kemudian variabel terikat adalah kinerja pegawai. Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai pengaruh kepemimpinan, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Disusun Peneliti, 2024

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena ataupun keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi (Kuncoro, 2013). Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berupaya penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mutu kepemimpinan dalam suatu perusahaan memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Pemimpin yang terdapat pada perusahaan harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya yaitu pegawai yang terdapat di perusahaan yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak dan berupaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Akan tetapi hanya mengandalkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi. Hasil penelitian Simanjuntak (2018), Alvin (2020), Setyo & Susanto (2024), Andarias & Anugrah Lutfi (2023), Fatakon (2020) serta Oluyesi & Hamed (2019) membuktikan adanya hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Batu.

Kerjasama tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan yang membagi tim untuk mencapai tujuan yang efektif. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya di dalam tim penilaian kerja ditunjukkan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para pegawai dengan membandingkan kemampuan pegawai pada rekan kerja yang lain. Sesuai dengan yang dikemukakan Kerjasama tim akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan (Mulyadi dan Setyawan, 2009:54). Hal ini sejalan dengan penelitian Simanjuntak (2018), Alvin (2020), Setyo & Susanto (2024), serta Andarias & Anugrah Lutfi (2023) yang menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2: Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Batu.

Kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu perilaku yang ditampilkan sebagai pemimpin Ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan didefinisikan sebagai teknik kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi fungsi manajemen (Suyanto 2008:44). Kerjasama tim adalah komitmen terhdap tujuan kelompok pada semua bagian anggota tim. Definisi diatas menjelaskan bahwa Kerjasama tim sebagai Kerjasama

yang dilakukan oleh sekelompok individu yang memiliki beragam keahlian yang saling percaya untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab dalam tim. Hal ini sejalan dengan penelitian Simanjuntak (2018), Alvin (2020), Setyo & Susanto (2024), serta Andarias & Anugrah Lutfi (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3: Kepemimpinan dan Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Batu.

