

Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

The Influence of Leadership and Teamwork on Employee Performance

Ahmad Saefullah^{*1}, Siti Rozinah²

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

ahmadsyaifullah0008@gmail.com, sitirozinah@gmail.com

*) Correspondence

"Submit: 30 Mar 2022

Review: 30 Jun 2022

Accept: 30 Apr 2023

Publish: 18 Nov 2023"

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan pada kantor Desa Teluknaga. Desain penelitian ini menggunakan deskriptif, asosiatif dan kuantitatif. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Variabel kepemimpinan, kerjasama tim dan kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kantor desa Teluk Naga dengan jumlah 60 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan tehnik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan kerjasama tim secara berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Teluknaga

Kata kunci: Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose this study was determine and analyze the influence of leadership and teamwork on employee performance at Kantor Desa Teluknaga. The design research is descriptive, associative and quantitative. The analysis technique in this study used multiple linear regression. Sample in this reseach were employees of the Kantor Desa Teluknaga, and total of respondents were 60 persons. The results of the reseach are leadership variable and Teamwork variable has a posifive significant effect on employee performance of Kantor Desa Teluknaga.

Keywords: Leadership, Teamwork, Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah berkumpulnya individu-individu untuk bekerja sama dalam upaya mencapai suatu tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam operasional organisasi, karena sumber daya manusia merupakan tenaga penggerak organisasi. Organisasi hanya mampu bertahan dan berkembang suatu organisasi harus

memiliki sumber daya manusia yang berkinerja minimal baik (Wibowo, 2016: 3). Untuk dapat menggerakkan sumber daya manusia, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu menjadi pemimpin bagi sumber daya manusia yang lain. Keberadaan pimpinan dengan kepemimpinannya menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai yang dipimpinnya (Hidayati et all, 2021). Pencapaian atau hasil yang dicapai

pegawai atas tugas dan tanggung jawabnya inilah yang disebut kinerja (Mangkunegara, 2017: 67).

Keberadaan pimpinan yang begitu penting tidak selamanya mampu meningkatkan pencapaian tugas seluruh pegawai (Marjaya & Pasaribu, 2019). Permasalahan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai juga terjadi di Kantor Desa Teluk Naga. Kantor desa adalah organisasi yang melayani publik, sehingga dibutuhkan SDM yang memiliki kompetensi tertentu seperti komunikasi, kemampuan analisis, membangun hubungan dan kepemimpinan. Desa Teluknaga yang terdiri dari 8 RW dan 31 RT memiliki program yang kreatif dan inovatif untuk meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakatnya. Program-program yang dijalankan antara lain program bank sampah dan perpustakaan. Untuk mewujudkan program-program tersebut diperlukan SDM yang memiliki kinerja unggul. Namun program yang sangat baik tersebut tidak seluruhnya mampu diselesaikan dengan baik dimana salah satunya terjadi karena pimpinan desa teluk naga yang masih jarang mengarahkan tugas pegawai dan kurang berperan sebagai konsultan ketika pegawai menemukan masalah dalam bekerja. Tidak adanya keterkaitan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada hasil penelitian dan fenomena yang ada dilapangan, menunjukkan pentingnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja untuk ditelaah kembali.

Kepemimpinan merupakan bentuk perilaku atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sifat dan perilaku para anggota organisasi. Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan menjadi pendorong meningkatkan kinerja (Hidayati et all, 2021). Kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Bukit et all, 2019; Effendy et all (2020). Meskipun demikian, peran kepemimpinan dalam mendorong pencapaian tugas pegawai tidak

selamanya secara langsung dalam waktu singkat tetapi bisa juga melalui penghubung (Supriatal & Mulyanto, 2023).

Kerjasama tim merupakan faktor berikutnya yang erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin erat hubungan diantara karyawan sebagai tim kerja, maka karyawan akan semakin nyaman dan akan secara sukarela saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerjasama tim merupakan salah bentuk kerja dalam suatu kelompok yang harus dikelola dengan baik. Tim beranggotakan individu-individu yang berbeda-beda, baik berlainan dalam keahlian maupun berlainan dalam kemampuan. Perbedaan-perbedaan individu tersebut harus membentuk saling ketergantungan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian Priharti (2021), Ibrahim (2021), Fitrianti (2020) Siagian (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja pegawai. Kerjasama tim yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini bermula dari adanya permasalahan kinerja pegawai di Kantor Desa Teluknaga. Permasalahan tersebut tidak lepas dari peran pimpinan dengan kepemimpinannya. Permasalahan tersebut menjadi semakin menarik karena hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja. Dengan tambahan faktor kerjasama tim maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Teluknaga

METODE PENELITIAN

Pengembangan Model

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bentuk kepribadian yang memiliki superioritas tertentu untuk menggerakkan orang lain dalam rangka mencapai tujuan (Kartono,

2016: 4). Kepemimpinan juga menunjukkan kemampuan mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan pada situasi tertentu (Purdanomo & Saragih, 2016: 197)". Kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari beberapa tanda yaitu sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian (Kartono, 2016: 34).

Kerjasama Tim (Teamwork)

Kerjasama tim bentuk pelaksanaan tugas atau pekerjaan oleh beberapa individu yang saling membantu dengan kesamaan visi dan misi dalam mencapai target yang harus dicapai Sinambela, 2016: 419-420). Kerjasama tim (*team work*) yang merupakan bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik (Dewi, 2007: 152). Kerjasama diperlukan sebuah tim karena sebuah tim akan saling membutuhkan yang kuat diantara anggota tim. Baik buruknya kerjasama tim dapat dilihat dari beberapa indikator (Dewi, 2007: 91), yaitu mau bekerjasama, mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, memberikan dorongan, membangun semangat kelompok

Kinerja

Kinerja menunjukkan capaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2017: 67). Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun (Wibowo, 2016: 3). Baik buruknya kinerja tergantung bagaimana pegawai mengerahkan kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari beberapa tanda (Sulaksono, 2019: 119) yang menjadi parameter yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penghematan biaya, kemandirian atau otonomi dalam bekerja (tanpa selalu disupervisi).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian pimpinan menunjukkan baik buruknya kepemimpinan (Kartono, 2016: 34). Kepemimpinan yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai yang ditandai dengan semakin tingginya kuantitas, ketepatan waktu, penghematan biaya, kuantitas dan kemandirian dalam penyelesaian tugas (Sulaksono, 2019: 119). Sifat dan kebiasaan pemimpin yang bisa menjadi tauladan pegawai akan mendorong peningkatan jumlah tugas yang dapat diselesaikan pegawai (Handayani, 2020). Watak dan kepribadian pimpinan teguh akan membuat pegawai dapat menyelesaikan tugas secara mandiri dan tepat waktu (Nasution, 2020).

H1 : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai desa Teluknaga

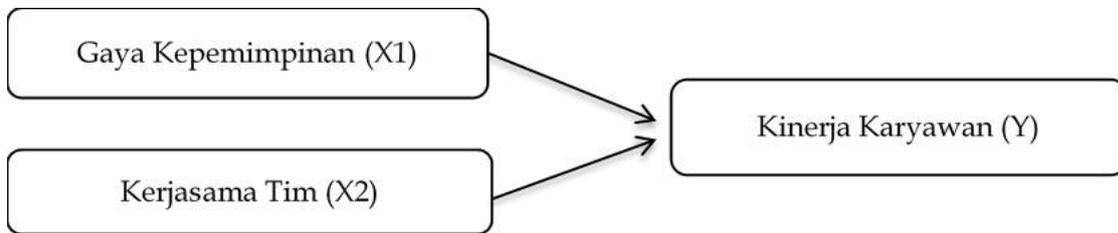
Pengaruh Team work terhadap kinerja pegawai

Kemauan bekerjasama, mengungkapkan harapan positif, menghargai masukan, memberi dorongan dan membangun semangat kelompok menunjukkan baik buruknya kerjasama tim (Dewi, 2017: 91). Kerjasama yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai yang ditandai dengan semakin tingginya kuantitas, ketepatan waktu, penghematan biaya, kuantitas dan kemandirian dalam penyelesaian tugas (Sulaksono, 2019: 119).

Sifat dan kebiasaan pemimpin yang bisa menjadi tauladan pegawai akan mendorong peningkatan jumlah tugas yang dapat diselesaikan pegawai (Handayani, 2020). Watak dan kepribadian pimpinan teguh akan membuat pegawai dapat menyelesaikan tugas secara mandiri dan tepat waktu (Nasution, 2020). Anggota tim yang mau bekerjasama dan mengungkapkan hal yang positif akan menghasilkan pekerjaan yang bermutu (Priharti, 2021). Anggota tim yang

menghargai masukan dan memberi dorongan semangat kelompok akan menyelesaikan tugas tepat waktu dengan penuh kemandirian (Ibrahim, 2021).

H2 : Terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai desa Teluknaga.



Gambar 1. Konsep Penelitian

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

| No | Variabel | Indikator | Skala |
|----|--|---|-------|
| 1 | "Kepemimpinan adalah kepribadian yang memiliki superioritas tertentu, sehingga memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan" (Kartono (2016: 34) | <ul style="list-style-type: none"> - Sifat - Kebiasaan - Tempramen - Watak - Kepribadian (Kartono, 2016: 34) | 1-5 |
| 2 | "Kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik" (Dewi, 2017: 91) | <ul style="list-style-type: none"> - Mau bekerjasama - Mengungkapkan harapan positif - Menghargai masukan - Memberikan dorongan - Membangun semangat kelompok (Dewi, 2017: 91) | 1-5 |
| 3 | "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." (Sulaksono, 2019: 119) | <ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas - Ketetapan waktu - Penghematan biaya - Kemandirian - Kualitas (Sulaksono, 2019: 119) | 1-5 |

Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif, asosiatif, dan kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan kerjasama tim dan variabel dependen adalah kinerja. Obyek Penelitian adalah pegawai di kantor desa Teluknaga yang beralamat di Jalan KH. Mohamad Hasan No. 1, Kecamatan Teluknaga, Tangerang Banten 15510. Penelitian ini mengambil seluruh karyawan kantor desa teluk naga

yang berjumlah 61 orang sebagai Populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang,

Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sebagai syarat analisis regresi data yang telah diperoleh dari responden diuji kualitasnya terlebih dahulu melalui uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Kriteria uji validitas adalah dengan

membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 0.05. Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} , maka data tersebut dikategorikan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka data dikategorikan tidak valid. Kriteria pengujian reliabilitas menggunakan cronbach's alpha, yaitu jika nilai cronbach's alpha > 0.06 , maka data tersebut dikategorikan reliabel. Pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Kriteria uji normalitas menggunakan uji kolmogorof smirnof, dengan kriteria jika hasil uji kolmogorof smirnof > 0.05 , maka data dikategorikan terdistribusi normal. Kriteria uji multikolinieritas menggunakan nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF), yaitu jika nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF > 10 , maka data dikategorikan tidak terjadi multikolinieritas. Kriteria uji heteroskedastisitas menggunakan grafis scarlet p-plot, dengan kriteria jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka data dikategorikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selanjutnya uji regresi linier berganda menggunakan sesuai hasil adjusted R², untuk mengukur model dalam menjelaskan variasi perubahan variabel tidak bebas. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji f untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai r tabel dengan N 60, taraf signifikan 5% diperoleh nilai 0.254. Hasil pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan (X₂), kerjasama tim (X₂) dan Kinerja (Y) menghasilkan nilai 0.323 – 0.590, yang berarti bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil *Reability Analysis* dari variabel kepemimpinan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.607, variabel kerjasama tim nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.619, dan variabel kinerja nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.617, hal ini menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner reliabel dan layak digunakan untuk penelitian ini.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Uji *One Sample Kolmogrow Smirnov* memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.320, nilai tersebut lebih besar dari 0.05, hal ini dapat diartikan bahwa semua data berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

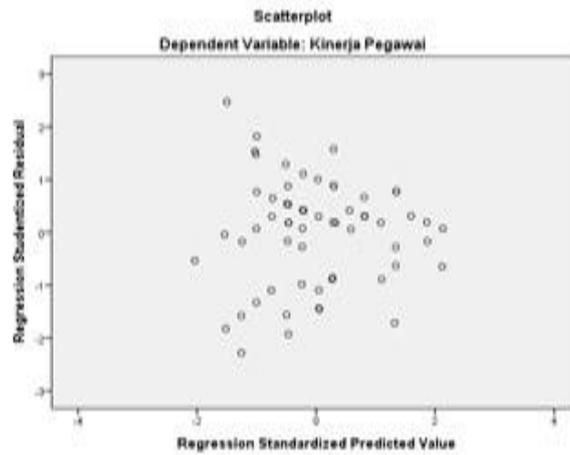
Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0.984 lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF sebesar 1.017 lebih besar dari 10. Hal ini berarti bahwa data tidak ada gejala multikolinieritas dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| 1Kepemimpinan | .984 | 1.017 |
| Kerjasama Tim | .984 | 1.017 |

Sumber: Data penelitian diolah, 2022.



Sumber: Data penelitian diolah, 2022.

Gambar 2. Scatterplot

Uji heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan scatterplot untuk uji heteroskedastisitas. Pada gambar terlihat titik-titik residual menyebar acak. Hal tersebut menunjukkan bahwa data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Koefisien determinasi

Tabel 3 memperlihatkan output model summary. Dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,167. Angka tersebut memiliki arti bahwa variabel kepemimpinan dan variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 16,7%.

Tabel 3 : Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .408 ^a | .167 | .137 | 2.909 |

a. Predictors: (Constant), total, JUMLAH

b. Dependent Variable: total

Sumber: Data penelitian diolah, 2022.

Tabel 4. Hasil uji regresi linier berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 17.210 | 7.680 | | 2.241 | .029 |
| 1 | | | | | |
| Kepemimpinan | .328 | .133 | .300 | 2.464 | .017 |
| Kerjasama Tim | .336 | .129 | .317 | 2.601 | .012 |

Sumber: Data penelitian diolah, 2022.

Regresi linier berganda

Tabel 4 menunjukkan hasil dari analisis regresi linier berganda. Dari tabel tersebut dapat disusun model regresi linier berganda :

$$Y = 17,210 + 0,328X_1 + 0,336X_2$$

Konstanta (a) = 17,210 nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai sebesar 17,210%. Nilai koefisien kepemimpinan (b1) = 0,328 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan meningkat satu, maka akan meningkat pula kinerja pegawai sebesar 32,8% dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien kerjasama tim (b2) = 0,336 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat satu, maka akan meningkat pula kinerja pegawai sebesar 33,6% dengan asumsi variabel lain konstan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan pimpinan dan kerjasama tim karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor desa Teluknaga. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Y et al, 2018; Hatta, et al, 2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar mau dengan sukarela melakukan usaha atau bekerja guna mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan diwujudkan dalam bentuk sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian. Dengan adanya pemimpin yang menjadi *role model* yang baik bagi karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan senang dan nyaman karena memiliki tauladan dan diharapkan karyawan akan memiliki kinerja yang unggul. Kepala Desa Teluknaga merupakan pribadi yang mudah bergaul, selalu bersikap optimis, siap berkerja dilapangan, sabar dan selalu peduli, sehingga karyawan merasa nyaman dan senang ketika bekerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang unggul.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor desa Teluknaga. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya

(Handayani, 2020; Hatta, et al, 2017), yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerjasama Tim diwujudkan melalui kesediaan bekerjasama, kesediaan mengungkapkan harapan yang positif, kesediaan menghargai pendapat, kesediaan memberikan motivasi diantara anggota tim sehingga terbentuk tim yang solid. Dengan kerjasama tim yang baik akan memberikan dampak yang baik pula pada kinerja individu maupun kinerja organisasi. Di kantor Kepala Desa Teluknaga kerjasama tim cukup baik dan harus ditingkatkan agar kinerja kantor Desa Teluknaga dapat maksimal.

KESIMPULAN

Kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Teluknaga. Kepemimpinan yang tepat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kerja sama tim yang semakin baik mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Pimpinan Kantor Desa Teluknaga dapat mengimplementasikan kepemimpinan yang sesuai dengan organisasinya. Pimpinan dan seluruh perangkat yang ada hendaknya bahu membahu membangun kerjasama tim yang lebih solid. Penelitian selanjutnya

diharapkan dapat memperluas penelitian dengan bahasan yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, P. Yamali, F. R. & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(2), 413-422
- Dewi, Sandra (2007). *Team Work (cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264-275
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168-174
- Handayani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi. Universitas Medan Area. Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal magister manajemen*, 1(1), 70-80.
- Hidayati, R. N., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kedai BFC Deriz Depan Basko Padang. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(2), 244-248
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84-98.
- Ibrahim, FE, Djuhartono, T, & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma* , 1 (2), 316-325.
- Kartono, 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remana Rosdakarya
- Marjaya, I. & Pasaribu, F., 2029. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nasution, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 120-127
- Priharti Dimas Veronika & Adia Mona Laveza. (2021) Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten Oku. *Jurnal Manajemen dan Perbankan* 8 (3), 16-31

- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26.
- Sinambela, L. P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun timkerja yang solid dalam meningkatkan kinerja)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sulaksono, Hari, 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Yogyakarta, Deepublish
- Supriatal & Mulyanto, H. 2023. Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*. 4(2), 275-284. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i2.155>
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajagrafindo Persada.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSOSNGKAN