
PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN TEAM WORK (KERJASAMA TIM) PADA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA PALEMBANG

Ulil Amri¹⁾, Kartawinata²⁾

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Tridinanti^{1,2)}E-mail : amri.utp2018@gmail.com¹⁾ kartawinata1959@gmail.com²⁾**ABSTRACT**

This study examines the performance of the employees of the Palembang City Environment and Hygiene Service. The purpose of this study is to determine and prove whether there is an effect of leadership, work discipline, teamwork simultaneously on employee performance. The research site of the Palembang City Environment and Hygiene Service is on Jalan Sukarela No. 129 A, Sukarami, Kec. Sukarami, Palembang City. The population in this study was 65 employees and the sampling technique used the census method, namely all 65 operational employees. The technique of collecting data is through the distribution of closed questionnaires. The research instrument data were tested for validity and reliability. The analysis technique uses inferential statistics with multiple linear regression equations, then the regression coefficient, correlation coefficient and determination coefficient are carried out. Hypothesis testing through F-test and t-test both to see the effect simultaneously or partially. The significance level is 5%, the data processing media is through the SPSS version 20.0 program.

The results of data analysis obtained a correlation (r) between leadership, work discipline, teamwork (teamwork) simultaneously with employee performance of . 0.691 which means that the relationship between leadership, work discipline, teamwork simultaneously with performance has a significant and significant relationship, and R² is .0.478 or 47.80%, while Adjusted (R²) is 0.452 or 45.20%. by leadership, work discipline, team work (teamwork) the rest of (100% - 45,20% = 44.80%) is explained by other factors such as compensation, work stress and work environment. Multiple linear regression equation : = 6.985 + 0.275 X₁ + 0.252 X₂ + 0.315X₃+e. The results of the F-Test obtained Fhit value of 18,588 with the level of Sig. 0.000, because the value of Sig,F <0.05, it proves that leadership, work discipline, team work have an effect on employee performance. The results of the t-test obtained thit value of 2.555 with Sig.0.013 <0.05 for leadership, thit value of 2.295 with Sig.0.024<0.05 for work discipline and thit value of 2.151 with Sig.0.035 <0.05 for teamwork (teamwork), partially that leadership, work discipline and teamwork affect employee performance.

Keywords: employee performance (Y), leadership (X1) , work discipline (X2), team work (X3)

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, *team work* (kerjasama tim) secara simultan terhadap kinerja pegawai . Tempat penelitian Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang diJalan Sukarela No. 129 A, Sukarami, Kec. Sukarami, Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang pegawai dan teknik sampling dengan metode sensus yaitu seluruh pegawai operasional sebanyak 65 orang. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Instrumen data penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas . Teknik analisis dengan menggunakan statistik inferensial dengan persamaan regresi linear berganda, kemudian dilakukan koefisien regresi, koefisien korelasi dan koefisien determinasi . Uji hipotesis melalui Uji-F dan Uji-t baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun secara parsial. Taraf signifikansi sebesar 5%, Media pengolahan data melalui program *SPSS versi 20.0*.

Hasil analisis data didapat korelasi (r) antara kepemimpinan, disiplin kerja, *team work* (kerjasama tim) secara simultan dengan kinerja pegawai sebesar . 0,691 yang berarti hubungan kepemimpinan, disiplin kerja, *team work* (kerjasama tim) secara simultan dengan kinerja memiliki hubungan yang signifikan, dan R² sebesar 0,478 atau sebesar 47,80% , sedangkan *Adjusted (R²)* sebesar 0,452 atau sebesar 45,20% variasi dalam kinerja dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja, *team work* (kerjasama tim) sisanya sebesar (100% - 45,20 % = 44,80%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti, kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja. Persamaan regresi linear berganda : $\hat{Y} = 6,985 + 0,275 X_1 + 0,252 X_2 + 0,315X_3+e$. Hasil Uji-F didapat nilai F_{hit} 18,588 dengan tingkat Sig. 0,000 , karena nilai Sig,F < 0,05 ini membuktikan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja,

team work (kerjasama tim) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji-t didapat nilai t_{hit} 2,555 dengan $Sig.0,013 < 0,05$ untuk kepemimpinan, nilai t_{hit} 2,295 dengan $Sig.0,024 < 0,05$ untuk disiplin kerja dan nilai t_{hit} 2,151 dengan $Sig.0,035 < 0,05$ untuk *team work* (kerjasama tim), maka secara parsial bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan *team work* (kerjasama tim) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keyword: kinerja pegawai (Y), kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), *team work*(X_3)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia pada dinas Kebersihan Kota Palembang adalah suatu aset yang sangat dibutuhkan dan memberikan kontribusi yang sangat besar untuk menjadikan kota Palembang rapih dan indah. Komitmen dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota di Palembang searah dan selaras dengan motto yang digaungkan oleh walikota pemerintah kota Palembang dengan motto Palembang kota "BARI" (Bersih Rapih dan Indah). Untuk mempertahankan Palembang sebagai kota BARI tidak terlepas dan ditentukan oleh baik tidaknya pengelolaan sumber daya manusia tersebut itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan bagian utama dalam pemrosesan masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*) yang dihasilkan lembaga pemerintah. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia dalam dinas Kebersihan Kota di Palembang bertujuan untuk meningkatkan kinerja lembaga pemerintah.

Menurut Sutrisno (2010: 172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai dinas kebersihan kota Palembang sangat berpengaruh didalam menjalankan pekerjaan, apabila kinerja pegawai meningkat akan sangat baik bagi instansi pemerintah untuk mendapatkan penghargaan dan nama baik yang besar, dan apabila kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan terlalu berlebihan, hal ini akan berdampak buruk bagi instansi dinas kebersihan kota Palembang.

Selanjutnya ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan *team work* (kerjasama tim).

Menurut Siswanto (2006 : 153) bahwa kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang dihubungkan dengan tugas dari para

anggota kelompok. Maka lebih lanjut dapat dikatakan bahwa secara umum kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pimpinan membutuhkan orang lain, yaitu bawahan untuk melaksanakan secara langsung tugas-tugas, disamping memerlukan sarana dan prasarana lainnya. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kondusif didalam kehidupan organisasi melalui penggunaan kekuasaan yang tepat.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:194) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan hal terpenting di dalam suatu organisasi karena dengan disiplin yang baik maka organisasi dalam menjalankan kegiatannya pun berjalan sesuai dengan target dan tujuan organisasi tersebut. Dalam kedisiplinan

pegawai diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk menumbuhkan rasa kedisiplinan yang diharapkan oleh organisasi dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi organisasi. Dengan tata tertib yang baik diharapkan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat bekerja dengan efisien dan efektif dan kinerja pegawai dapat meningkat. Ketidapatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku dapat menimbulkan permasalahan baru sehingga berimbas kepada pekerjaan atau tugas-tugas menjadi tidak maksimal dan mempengaruhi disetiap proses aktivitas kinerja pegawai.

Kerjasama tim (*team work*) yang ada dalam perusahaan. Menurut Luessier dan Achua (2015) mengartikan tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi serta memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan harapan bersama, dimana mereka memegang tanggungjawab pada dirinya sendiri.

Unsur-unsur kerjasama tim yaitu terwujudnya keterpaduan dan kekompakan, memainkan peran dan

status masing-masing serta memahami dan mentaati norma-norma yang telah disepakati bersama. Sebaliknya kerjasama tim tidak akan terwujud apabila pimpinan atau manajer bagian mengabaikan atau tidak peduli dengan kelompok tugas yang ada dibawahnya. Kerjasama tim harus berjalan dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektivitas kerja yang optimal tidak terlepas dari peran aktif kepemimpinan kelompok.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai latar belakang di atas maka penulis akan mengambil judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinann, Disiplin Kerja Dan Team Work (*Kerjasama Tim*) Pada Dinas Kebersihan Kota Palembang”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, *team work* (kerjasama tim) secara simultan terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Kota Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Kota Palembang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Kota Palembang?
4. Apakah ada pengaruh *team work* (kerjasama tim) secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Kota Palembang?
5. Apakah ada pengaruh *team work* (kerjasama tim) secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Kota Palembang?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai.

Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi. Menurut Masram (2017:139) menyebutkan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan “ Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Dari teori-teori diatas maka dapat disintesiskan bahwa kinerja merupakan sesuatu proses ataupun hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai lewat sebagian aspek yang wajib dilalui dan mempunyai tahapan- tahapan untuk mencapainya serta bertujuan buat meningkatkan kinerja.

Dimensi Kinerja

Kinerja pula mempunyai ukuran yang bisa mendukung dalam menggapai tujuan organisasi. Ukuran dalam perihal ini mempunyai pengaruh yang kuat terhadap objek yang hendak diteliti. Apabila dipakai secara baik bisa mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi. Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam berkerja.

Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208-210), Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu :

1) Kualitas (Mutu)

Merupakan tingkatan dimana tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pulu dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (Jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5). Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

6). Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan.

Kepemimpinan

Pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015) menyatakan bahwa :
Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya.

Sutikno (2014), Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk

mempengaruhi orang - orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015) berpendapat: Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil sintesiskan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dimensi Kepemimpinan

Agar kepemimpinan dapat berjalan sesuai yang diharapkan dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan syarat yang harus diperhatikan, seperti yang dikatakan Kartono (2001:31), kepemimpinan harus dikaitkan pada 3 (tiga) dimensi penting yakni :

- 1) Kekuasaan, ialah otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu
- 2) Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu membawahi atau mengatur orang lain sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- 3) Kemampuan, adalah segala daya kesanggupan kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Indikator Kepemimpinan

Dari dimensi kepemimpinan maka indikatornya terdiri dari membuat keputusan, memberikan uraian tugas, kewibawaan, mengarahkan, memberi contoh tauladan, menjelaskan detail pekerjaan, petunjuk detail pekerjaan, membujuk anggota, tegas menjalankan tugas dan disiplin waktu

Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat yang membutuhkan kecepatan dan kesigapan

petugas kebersihan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2006:193), "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Menurut (Hasibuan, 2008) dalam Safitri (2013;34) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dimensi Disiplin Kerja

Ada dua dimensi dalam penegakan disiplin kerja agar berjalan sesuai yang diharapkan dalam mencapai tujuan organisasi harus diperhatikan yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin preventif yaitu : standar dan aturan kerja, sikap, menghormati, menghargai. Indikator disiplin preventif korektif yaitu patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

Team Work

Team Work (Kerjasama Tim) adalah kumpulan orang-orang yang

mampu bekerjasama dalam sebuah kelompok atau unit tugas dimana setiap orang dalam unit kerja atau tugas memiliki peran sesuai dengan uraian tugas. Menurut Davis (2014:76) kerja tim merupakan sekelompok orang-orang untuk berkerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerja tim dari pada melakukan sendiri.

Menurut Lawasi & Triatmanto (2017: 51) kerjasama tim adalah pengelompokan dua atau lebih orang yang berhubungan dan penyerasian tentang sebuah kegiatan serta usaha agar meraih sasaran spesifik.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disintesis bahwa *team work* (kerjasama tim) adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan.

Dimensi *Team Work*

Dimensi yang mempengaruhi kerjasama tim (*team work*) suatu organisasi yaitu tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam berkomunikasi, kooperatif, dan kepercayaan.

Indikator *Team Work*

Indikator yang mempengaruhi

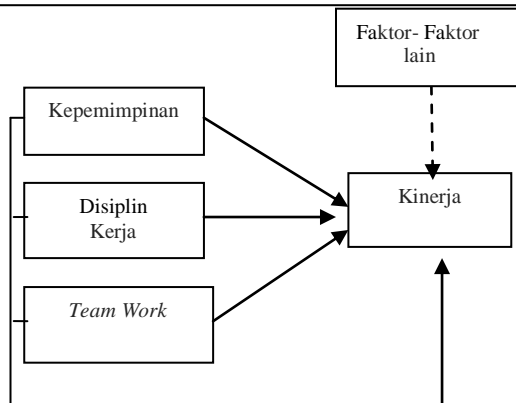
kerjasama tim (*team work*) suatu organisasi yaitu : penetapan visi dan misi, kemampuan berinteraksi, jujur bekerja, kemampuan berfikir, menimbang / menilai, kepercayaan dan perilaku kooperatif.

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, *team work* (kerjasama tim) secara simultan terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Kota Palenbang .
2. Diduga ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Kota Palenbang.
3. Diduga ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Kota Palenbang.
4. Diduga ada pengaruh *team work* (kerjasama tim) secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Kota Palenbang.

Secara konseptual dapat digambarkan bahwa pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, *team work* (kerjasama tim) secara simultan terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Kota Palenbang sebagai berikut :



Gambar.1. Kerangka Berfikir

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, *team work* (kerjasama tim) secara simultan terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Kota Palembang.

H₂: Diduga ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Kota Palembang.

H₃: Diduga ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Kota Palembang.

H₄: Diduga ada pengaruh *team work* (kerjasama tim) secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang di Jalan Sukarela No. 129 A, Sukarami, Kec. Sukarami, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30153.

Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini yaitu selama 4(empat) bulan terhitung bulan Desember 2021 s.d Maret 2022.

Populasi

Anwar Sanusi (2011:87) Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Palembang yang terlibat langsung dalam bidang operasional yaitu : tata lingkungan, pengendalian dan pencemaran kebersihan dan TPA berjumlah 65 orang.

Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono dalam (Maulana, 2017:37), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Untuk penelitian yang sifatnya menguji hubungan antara satu variabel atau lebih (penelitian korelasional), minimal diambil 30 sampel, (Gay dan Diehl, dalam Anwar Sanusi, 2011:100).

Dalam penelitian ini penulis mengambil jumlah sampel sebanyak 65 responden yaitu diambil dengan metode sensus semua populasi dijadikan sampel

penelitian. Berikut pada Tabel.2. Daftar Pegawai Bagian Operasional Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Palembang.

Tabel. 2. Jumlah Pegawai Bagian Operasional Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Palembang

No	Unit Kerja	Jumlah (Karyawan)
1	Tata Lingkungan	14
2	Pengendalian & Pencemaran Lingkungan	11
3	Pengelolaan Kebersihan dan Limbah	12
4	UPT TPA	10
5	UPT Kebersihan	18
Total		65

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang, 2021

Rancangan Penelitian

Rancangan peneliitian menjelaskan bagaimana data dikumpulkan, diukur dan dianalisis. Melalui disain inilah peneliti mengkaji alokasi sumberdaya yang dibutuhkan yang jumlahnya terbatas.

Dalam penelitian ini disain penelitian yang digunakan adalah disain kausal, yaitu disain penelitian yang berguna untuk mengukur hubungan antara variabel riset, atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel lain, dalam penelitian ini yang

akan dianalisis adalah pengaruh Kepemimpinann, Disiplin Kerja Dan Team Work (*Kerjasama Tim*) Pada Dinas Kebersihan Kota Palembang.

Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian ini terdiri :

- a. Variabel kinerja (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel X.
- b. Variabel kepemimpinan (X₁), disiplin kerja (X₂) dan team work (X₃).

Uraian untuk masing-masing variabel baik variabel dependen yaitu kinerja (Y) maupun variabel independen yaitu kepemimpinan (X₁), disiplin kerja (X₂) dan team work (X₃). Begitu juga dengan definisi operasional variabel untuk variabel bebas dan variabel terikat serta kisi- kisi instrument dapat dilihat pada Tabel .3. dibawah ini :

Tabel .3 Dimensi dan Indikator Kemimpinan, Disiplin Kerja , Team Work dan Kinerja

Definisi	Dimensi	Indikator	No Pernyataan
Kemimpinan (X ₁) adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk	-Kekuasaan	-Membuat keputusan	1
		- Memberikan uraian tugas	2
		-Kewibawaan.	3
		- Mengarahkan	4
	- Kewibawaan	- Memberi contoh tauladan	5
		- Menjelaskan detail pekerjaan	6

mencapai tujuan perusahaan.	- Kemampuan,	- Membujuk anggota - Tegas menjalankan tugas - Disiplin waktu	7 8 9
Disiplin Kerja (X₂) Sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi	-Disiplin preventif -Disiplin korektif	-Standar dan aturan kerja -Sikap -Menghormati -Menghargai. Patuh dan taat -terhadap peraturan-peraturan yang berlaku: -Mengerjakan pekerjaan -Melaksanakan SOP -Menyelesaikan tugas dengan baik -Tidak melanggar aturan	1 2 3 4 5 6 7 8
Team Work (X₃) Adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan	-Tujuan yang jelas -Terbuka dan jujur -Kooperatif -Kepercayaan	-Penetapan visi dan misi -Kemampuan berinteraksi - Jujur bekerja -Kemampuan berfikir -Menimbang / menilai Perilaku kooperatif: - Menyelesaikan tugas bersama -Menghasilkan pekerjaan secara bersama -Saling percaya	1 2 3 4 5 6 8 9
Kinerja (Y) Proses ataupun hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai lewat sebagian aspek yang wajib dilalui dan mempunyai tahapan-tahapan untuk mencapainya serta bertujuan buat meningkatkan kinerja	-Kuantitas, -Kualitas -Waktu dalam kerjasama	-Tingkat kesalahan -Jumlah pekerjaan -Kecakapan kerja - Ketelitian Kerja -Waktu -Penekanan biaya - Pengawasan	1,2 3,4 5 6 7 8 9

Instrumen Penelitian.

Guna mendapatkan data yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, *team work* dan kinerja, akan digunakan instrument berupa kuesioner dengan pengukuran skala likert, yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu. Skor Instrumen penelitian variabel Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), *Team Work* (X₃) dan Kinerja (Y). direkapitulasi untuk dilakukan uji

validitas dan uji reliabilitas, kedua uji diatas bertujuan untuk memastikan data penelitian layak dilanjutkan dinalisis regresi linear berganda yang kemudian dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam regresi linear, antara lain residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, dan tidak

adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

Teknik Analisis Data

Seluruh data yang dikumpulkan dari lapangan yang berasal dari daftar pertanyaan di edit kemudian ditabulasikan sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Adapun analisis yang dilakukan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan untuk menguji hipotesis yaitu mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, *team work* dan kinerja digunakan:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan *Team Work* (X_3) Terhadap Kinerja (Y). Persamaan regresi linear berganda adalah :

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

Keterangan :

X_1 = kepemimpinan

X_2 = disiplin kerja

X_3 = *team work*

Y = kinerja

a = konstanta

$b_1, b_2, b_3,$ = koefisien regresi

e = residu

2. Koefisien Korelasi

Guna mengetahui keeratan hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, *team work* dengan kinerja digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini tidak ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Nilai koefisien berkisar antara -1 sampai dengan 1. Semakin mendekati satu nilai absolute koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai *absolute* koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin lemah. Tanda positif atau negatif menunjukkan arah hubungan.

3. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R^2 . Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar pengaruh variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependent (Y). Analisis terhadap nilai *R-square* (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana

variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) dapat menerangkan pengaruh perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat *R-square* sangat dipengaruhi oleh banyaknya variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai *R-square*.

Uji Hipotesis Statistik

Uji hipotesis statistic dilakukan dengan Uji secara simultan, digunakan Uji F dan uji secara parsial dilakukan dengan Uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Persyaratan Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam penelitian suatu data dikatakan valid jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika periset menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Dan untuk menghitung data tersebut digunakan alat bantu program aplikasi *Statistical Package for Social Source (SPSS) versi 20 For Windows*. Item semua pernyataan tersebut dinyatakan valid dan tidak ada yang valid

ditunjukkan Sig. (2.tailed) $< 0,05$ atau dapat dilihat dari semua pernyataan ditandai dengan bintang 2(**) valid pada $\alpha = 0,01$.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jika kuesioner tersebut dicobakan secara berulang-ulang akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji menunjukkan semua variabel memiliki nilai *cronbach's Alpha* > 0.6 , maka data dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif Kuantitatif

1. Persyaratan Analisis Data

Dengan pertimbangan bahwa data penelitian diolah dengan statistik prametris, maka perlu dilakukan uji persyaratan analisis sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui distribusi penyebaran data membentuk kurva normal. Prinsip uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorof-Smirnov Asymtotic Significance*. Hasil uji *Kolmogorof-Smirnov Asymtotic Significance* didapat Kepemimpinan (X_1) 0,337, Disiplin kerja (X_2) 0,283, *Team work*(X_3) 0,321 dan Kinerja (Y) 0,406 karena nilai

Asymptotic significance $> \alpha = 0,05$, maka data dinyatakan normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan uji Chi-Square Significance 5%, hasilnya adalah Kepemimpinan (X_1) 0,053, Disiplin kerja (X_2) 0,055, , *Team work* (X_3) 0,082 dan Kinerja (Y) 0,057 , Kepemimpinan (X_1), *Team work* (X_3) dan Kinerja (Y) karena variabel *Asymptotic significance* $> 0,05$, maka tiga data penelitian diatas data penelitian dinyatakan homogen.

Uji Linearitas

Uji linearitas variabel bebas dengan variabel terikat bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan linearitas atau tidak dan uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *One Way Anova ()* menunjukkan *Deviation from Linearity* antara Kinerja (Y) dengan : Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,370 , Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,690, dan *Team work* (X_3) sebesar 0,612. semua variabel bebas nilai sig. lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan linear.

Uji Assumsi Klasik

(1). Uji Multikolinearitas

Hasil nilai Varians Inflation Faktor untuk Kepemimpinan (X_1) sebesar 1,416,

Disiplin kerja (X_2) sebesar 2,992 , dan *Team work* (X_3) sebesar 2,646 semua nilai VIF < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

(2) Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glejser didapat nilai sig.t untuk Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,088, Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,079, dan *Team work* (X_3) 0,102, untuk Kepemimpinan, Disiplin kerja dan *Team work* nilai sig.t $> 0,05$, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

2. Statistik Inferensial

Setelah lolos dari uji persyaratan analisis data yaitu uji asumsi validitas dan uji reliabilitas maka data tersebut dapat dilanjutkan untuk diproses dalam persamaan regresi linear berganda.

a. Koefisien Regresi

Dengan menggunakan fasilitas program SPSS, didapatkan hasil perhitungan koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R^2) dan Adjusted R^2 Kepemimpinan (X_1), Disiplin kerja (X_2), *Team work* (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.478	.452	3.319

a. Predictors: (Constant), Team Work(X₃), Kepemimpinan(X₁), Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 6. Hasil Uji F Kepemimpinan (X₁), Disiplin kerja (X₂), Team work (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	690.701	3	230.234	18.388	.000 ^b
Residual	733.348	61	12.022		
Total	1424.049	64			

a. Predictors: (Constant), Team Work(X₃), Kepemimpinan(X₁), Disiplin Kerja (X₂)
b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Nilai koefisien korelasi (R) pada tabel diatas sebesar 0,691 yang berarti hubungan antara Kepemimpinan (X₁), Disiplin kerja (X₂), Team work (X₃) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat dan signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi (R²) pada Tabel .5. diperoleh nilai sebesar 0,691 atau sebesar 69,10% , sedangkan Adjusted (R²) sebesar 0,452 atau sebesar 45,20% variasi dalam Kinerja dan sisanya sebesar 44,80% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti, kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja.

3. Uji Hipotesis Statistik

Berdasarkan hasil uji signifikansi baik dengan uji F maupun uji t diperoleh nilai sebagai berikut : dari hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 18,588 atau signifikansi sebesar 0.000 < (α) = 0,05

oleh karena taraf signifikansi < 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji H₀ ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat terdapat pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Team Work secara simultan terhadap Kinerja Karyawan,, sedangkan dari hasil uji t, diperoleh Kepemimpinan nilai koefisien = 0,275 dan nilai Sig.t sebesar 0,013 < 0,05 maka H₀ ditolak artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja. Disiplin kerja nilai koefisien = 0,252 dan nilai Sig.t sebesar 0,024 < 0,05 maka H₀ ditolak artinya terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja. Team work nilai koefisien = 0,315 dan nilai Sig.t sebesar 0,035 < 0,05 maka H₀ ditolak artinya terdapat pengaruh Team work kerja terhadap Kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja , Team work secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang

2. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang
3. Terdapat Pengaruh Disiplin kerja , terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang
4. Terdapat pengaruh *Team work* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang

Berdasarkan paparan di atas bahwa keempat hipotesis yang diajukan diterima , yaitu: Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan *Team Work* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan *Team Work*.

Berikut dikemukakan beberapa upaya meningkatkan Kepemimpinan, Disiplin kerja dan *Team work* :

Pertama, pimpinan dapat memberikan situasi yang kondusif agar pegawai bekerja dengan penuh semangat dan selalu ada rasa kebersamaan, hal ini diperlukan sifat-sifat kepemimpinan yang memahami tugas bawahannya.

Kedua, selalu patuh pada pimpinan dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab penuh pada tugas yang diberikan, taat pada peraturan yang berlaku dan bertanggung jawab penuh kepada pimpinan maupun sesama tim kerja.

Ketiga, sesama pegawai harus menjaga kekompakan, keharmonisan, rasa kebersamaan karena suatu tim kerja yang solid sangat ditentukan oleh hal-hal tersebut diatas.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan maka dapat diberikan beberapa saran yang sebaiknya dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang sebagai berikut :

1. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang memperhatikan sungguh-sungguh tentang kepemimpinan, disiplin kerja dan *team work* agar meningkatnya kinerja pegawai yang baik.
2. Guna meningkatkan disiplin kerja yang baik, maka Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang perlu meningkatkan pengawasan terhadap karyawan serta juga konsisten terhadap penerapan aturan yang berlaku untuk dipatuhi,

begitu juga *reward* dan *punishment* terhadap karyawan.

3. Bagi Peneliti lain, untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain sehingga dapat meningkatkan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang

Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Siswanto HB, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada

Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Prenada Media Group. Jakarta

Wahyono, Teguh 2006, *36 Belajar Komputer, Analisis Data Statistik dengan SPSS*, PT. Alex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Sanusi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta

Davis Keith, Wiliam Fredick. 2014,. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga. Effendi. 2004. *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Gary Yukl, 2015, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Indek, Jakarta

Hasibuan, Melayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta. Interpretama Mandiri

Hasibuan, Malayu SP. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Edisi Revisi) Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Kartono 2001, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta

Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Masram, & Mu'ah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*