



The Influence Of Leadership Style And Teamwork On The Performance Of Police Officers In The Criminal Investigation Unit Of The South Bengkulu Police

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Anggota Polisi Bagian Sat Reskrim Polres Bengkulu Selatan

Ilkham Arisetyawanc¹⁾; Ahmad Solehc²⁾, Nurzamc³⁾
^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu
Email: ¹⁾ ilkhamaris24@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Juni 2025]
Revised [10 Januari 2026]
Accepted [16 Januari 2026]

KEYWORDS

Leadership Style, Teamwork, Affect Member Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Anggota Polisi Bagian Sat Reskrim Polres Bengkulu Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah anggota Sat Reskrim Polres Bengkulu Selatan yang berjumlah 36 orang.. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah Persamaan : $Y = 11,579 + 0,404 X_1 + 0,338 X_2 + e$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di Bagian Sat Reskrim Polres Bengkulu Selatan Bengkulu Selatan. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,690. Hal ini berarti bahwa nilai Gaya kepemimpinan (X1) dan nilai kerjasama tim (X2) berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) sebesar 69% sedangkan sisanya 31 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja anggota di anggota polisi bagian Sat Reskrim Kabupaten Bengkulu Selatan. T hitung pada penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim adalah 3,333 dan 3,208 yang artinya lebih dari t tabel yaitu 2,029.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of leadership style and teamwork on the performance of members of the Criminal Investigation Unit of the South Bengkulu Police. The sample in this study was 36 members of the Bengkulu Selatan Police Criminal Investigation Unit. The results of the multiple linear regression analysis are the equation: $Y = 11.579 + 0.404 X_1 + 0.338 X_2 + e$, this illustrates a positive regression direction, meaning that the variables Leadership Style (X1) and Teamwork (X2) have a positive influence on Employee Performance (Y) in the Bengkulu Selatan Police Criminal Investigation Unit, Bengkulu Selatan. The magnitude of the coefficient of determination from the calculation results using SPSS can be seen from the coefficient of determination of *R square* of 0.690. This means that the value of Leadership style (X1) and teamwork value (X2) affect member performance (Y) by 69% while the remaining 31% is influenced by other variables not examined in the study. The results of the t test at a significance level of 0.05 explain that partially Leadership style and teamwork have a significant influence on member performance in the police members of the South Bengkulu Regency Criminal Investigation Unit. T count in the study that the variables of leadership style and teamwork are 3.333 and 3.208 which means more than t table which is 2.029.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan oleh organisasi.

Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian- bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tracy (2008:54). Sedangkan menurut Panggiki et al (2017) kerjasama tim adalah tim orang-orang dengan keterampilan yang berbeda serta yang diorganisasikan untuk berkolaborasi dengan manajemen.

Pimpinan dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda keahlian sehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Sebuah tim dikatakan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan apabila gaya pemimpin lebih mengutamakan anggota timnya. Menurut Rivai (2014:42) "Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin". Sedangkan menurut Thoah (2013:49) "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat".

Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pegawai guna tercapainya tujuan organisasi. Kinerja anggota merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang Pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, (Fahmi, 2017:188) "

Adapun permasalahan yang ada di dalam lingkungan Polres Bengkulu Selatan bagian Sat Reskrim diantaranya gaya kepemimpinan atasan yang selalu berbeda dikarenakan sering terjadinya mutasi/perpindahan pemimpin sehingga banyak program-program belum terselesaikan yang berakibat terganggunya kerjasama tim khususnya bagian Sat Reskrim Polres Bengkulu selatan. Misalnya kepala satuan yang lama memiliki program sosialisasi tindakan kriminal pada anak-anak remaja. Pada program ini sosialisasi dilakukan ditingkat sekolah. Program tersebut belum selesai, adanya mutasi sehingga program tersebut dihentikan dan kepala satuan yang baru membuat program baru. Misalnya mengadakan operasi pekat (penyakit masyarakat) yang ada di Bengkulu Selatan.

LANDASAN TEORI

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013:53).

Gaya Kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi fungsi manajemen (Suyanto 2008:44).

Gaya Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010:56).

Gaya Kepemimpinan adalah seorang yang memimpin sebuah organisasi atau institusi dan terlibat didalamnya. Pemimpin disini bukan berarti pemimpin insidental, misalnya orang yang (sekali saja) membantu serombongan anak menyebrang jalan, *Master of Ceremony* (MC) atau seorang yang mendadak didaulat untuk memimpin doa. Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam dari sekedar label atau jabatan yang diberikan kepada seorang manusia. Ada unsur paksa visi jangka panjang serta karakter didalam sebuah kepemimpinan (lensufiee 2010 :88).

Kerjasama Tim

Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerjasama tim daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak



pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

Tracy (2008:54) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2007:32) kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan

Teamwork diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan. Stephen dan Timothy (2008:59) menyatakan teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Buurn (2008:55), yang menyatakan bahwa efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap saling mendukung dalam kerjasama tim

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja anggota adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar prabu mangkunegara 2019).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurut Torang (2014:74) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja anggota itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.00 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang

digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan menurut Ghozali, 2015:66 sebagai berikut:

- Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) bila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur. Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang digunakan korelasi *Corrected Item-Total Corelation*. Uji dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity analysis* dengan nilai korelasi diatas 0,3.(Sugiyono, 2018:115). Adapun hasil pengujian validitas dari indicator penelitian seperti pada tabel berikut :

Tabel 1. Uji validitas Indikator Penelitian

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- hitung	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)				
1	X1.1	0,329	0,722	Valid
2	X1.2	0,329	0,680	Valid
3	X1.3	0,329	0,566	Valid
4	X1.4	0,329	0,660	Valid
5	X1.5	0,329	0,620	Valid
6	X1.6	0,329	0,444	Valid
7	X1.7	0,329	0,584	Valid
8	X1.8	0,329	0,586	Valid
9	X1.9	0,329	0,668	Valid
10	X1.10	0,329	0,577	Valid
Kerjasama tim (X2)				
1	X2.1	0,329	0,714	Valid
2	X2.2	0,329	0,546	Valid
3	X2.3	0,329	0,758	Valid
4	X2.4	0,329	0,626	Valid
5	X2.5	0,329	0,583	Valid
6	X2.6	0,329	0,571	Valid
7	X2.7	0,329	0,456	Valid
8	X2.8	0,329	0,636	Valid
9	X2.9	0,329	0,752	Valid
10	X2.10	0,329	0,712	Valid



Kinerja anggota (Y)				
1	Y1	0,329	0,632	Valid
2	Y2	0,329	0,740	Valid
3	Y3	0,329	0,604	Valid
4	Y4	0,329	0,595	Valid
5	Y5	0,329	0,432	Valid
6	Y6	0,329	0,507	Valid
7	Y7	0,329	0,543	Valid
8	Y8	0,329	0,377	Valid
9	Y9	0,329	0,542	Valid
10	Y10	0,329	0,544	Valid

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas bahwa 30 item pertanyaan yang diajukan tersebut seluruh item pertanyaan dinyatakan valid yang artinya yaitu semua indikator memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 23. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Gaya kepemimpinan (X1), kerjasama tim (X2), dan yang mempengaruhi kinerja anggota dilihat dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.579	3.278		3.532	.001
	Gayakepemimpinan	.404	.121	.458	3.333	.002
	Kerjasamatim	.338	.105	.441	3.208	.003

a. Dependent Variable: kineriapegawai

Dari hHasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23.0 pada tabel maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,579 + 0,404 X_1 + 0,338 X_2 + 2,278$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah

1. Nilai konstanta 11,579 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kerjasama tim (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja anggota (Y) akan tetap sebesar 11,579
2. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja anggota (Y)
3. Nilai koefisien Gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,404 dengan asumsi apabila x_1 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja anggota (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,404
4. Pengaruh kerjasama tim (X2) terhadap Kinerja anggota (Y)
5. Nilai Koefisien regresi variabel kerjasama tim adalah sebesar 0,338 dengan asumsi apabila kerjasama tim (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja anggota (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,338.

Uji Realibilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010) bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpa Crobach* lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali,2016:90). Hasil pengujian realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan	0,751	Realibel
2	Kerjasama tim	0,758	Realibel
3	Kinerja anggota	0,734	Realibel

Sumber : Output SPSS versi 23.0,2025

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada tabel diketahui bahwa seluruh koefisien *Alpha Cronbach* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6 yang berarti bahwa seluruh instrument penelitian variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim adalah realibel (andal).

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang rendah adalah kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R^2 yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.672	3.118

a. Predictors: (Constant), kerjasamatim, gayakepemimpinan

Berdasarkan tabel 4 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R Square*. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,690. Hal ini berarti bahwa nilai Gaya kepemimpinan (X1) dan nilai kerjasama tim (X2) berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) sebesar 69,0% sedangkan sisanya 31,0 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

Hasil Uji F (simultan)

Menurut pardede dan Manurung (2014;28) uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). jika variabel bebas memiliki simultan dengan variabel terikatnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5. Hasil uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	715.513	2	357.757	36.802	.000 ^b
	Residual	320.793	33	9.721		
	Total	1036.306	35			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), kerjasamatim, gayakepemimpinan

Pengujian Hipotesis secara partial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dilihat dengan tabel 12



Tabel 6. Hasil uji Partial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.579	3.278		3.532	.001
gayakepemimpinan	.404	.121	.458	3.333	.002
kerjasamatim	.338	.105	.441	3.208	.003

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Dari hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Gaya kepemimpinan (X1)
Hasil pengujian untuk variabel Gaya kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja anggota di Kantor Polisi Bagian Sat ReskrimBengkulu Selatan. Sedangkan nilai t hitung sebesar $3,333$ dan t tabel $2,029$. Jadi dapat kita simpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $3,333 > 2,029$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen (Gaya kepemimpinan) berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada α 5% terhadap variabel dependen (kinerja anggota).
2. Variabel Kerjasama tim (X2)
Hasil pengujian untuk variabel kerjasama tim menunjukkan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Karena nilai signifikansi kerjasama tim lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota di Kantor Polisi Bagian Sat Reskrim Bengkulu Selatan. t hitung pada variabel Gaya kepemimpinan sebesar $3,208$ yang lebih besar dari $2,029$. maka H_0 ditolak artinya variabel independen (pengalamam kerja) berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada α 5% terhadap variabel dependen (kinerja anggota).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja anggota di Kantor Polisi Bagian Sat Reskrim Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Determinasi dan Uji Hipotesis.

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 11,579 + 0,404 X_1 + 0,338 X_2 + 3,278$					
Gaya kepemimpinan	0,404	0,121		0,000	Signifikan
Kerjasama tim	0,338	0,105		0,002	Signifikan
Uji F				0,003	Signifikan
Determinasi			0,690		69,0 %

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja anggota Anggota polisi bagian Sat Reskrim Kabupaten Bengkulu selatan

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota pada anggota polisi bagian Sat Reskrimkabupaten Bengkulu selatan, karena Hasil pengujian untuk variabel Gaya kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$. Hal ini Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja anggota di Kantor Polisi Bagian Sat Reskrimkabupaten Bengkulu Selatan.

Nilai koefisien Gaya kepemimpinan yang didapat setelah melakukan penelitian dengan menggunakan SPSS 23 didapat bahwa nilai koefisien Gaya kepemimpinan sebesar $0,404$. Hal ini terlihat variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota yang ada di Kantor Polisi Bagian Sat Reskrim Kabupaten Bengkulu Selatan.

Hal ini terlihat bahwa Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja anggota di Kantor Polisi Bagian Sat Reskrim Kabupaten Bengkulu Selatan. Maka Kepala Kantor Polisi Bagian Sat Reskrim Bengkulu selatan harus lebih meningkatkan kualitas Kinerja anggota sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi serta mempertahankan kinerja anggota.

Berdasarkan uji Partial (uji t) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap loyalitas melalui kinerja anggota. Menurut (Ukudi,2007:215) bahwa konsep Gaya kepemimpinan telah menjadi faktor yang sangat dominan terhadap keberhasilan organisasi, baik organisasi profit maupun non profit, karena apabila konsumen merasa bahwa Gaya kepemimpinan yang diterimanya baik atau sesuai harapan, maka akan merasa puas, percaya dan mempunyai komitmen menjadi konsumen yang loyal.

Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Kinerja Anggota Polisi Bagian Sat Reskrim Kabupaten Bengkulu selatan

Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan uji t dan uji F serta regresi linear berganda variabel kerjasama tim tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota. Hasil pengujian untuk variabel kerjasama tim pada uji partial (t) menunjukkan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Karena nilai signifikansi kerjasama tim lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota di Kantor Polisi Bagian Sat Reskrim Bengkulu Selatan.

Hasil yang telah dipaparkan tersebut pada penelitian tersebut diketahui bahwa nilai koefisien kerjasama tim sebesar 0,338 yang artinya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi standar error (yang sebesar 0,690) dapat dipahami bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja anggota. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel kerjasama tim yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja anggota. Meskipun kerjasama tim memiliki hubungan yang positif, tetapi diketahui bahwa kerjasama tim secara signifikan mempengaruhi kinerja anggota, hal ini disebabkan karena beberapa variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kerjasama tim menjadi suatu pertimbangan berat bagi suatu dinas atau satuan kerja. Kedisiplinan suatu Satuan dikatakan baik, jika sebagian besar Pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. (Hasibuan, 2015:45).

Gaya kepemimpinan dan Kerjasama tim Terhadap Kinerja Anggota Polisi Bagian Sat Reskrim Kabupaten Bengkulu Selatan

Berdasarkan dari penelitian tersebut variabel Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja anggota. Hal ini dapat dilihat bahwa Gaya kepemimpinan $0,002 < 0,05$ serta kerjasama tim $0,003 < 0,05$.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menggunakan model *R Square*. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,690. Hal ini berarti bahwa nilai Gaya kepemimpinan (X_1) dan nilai kerjasama tim (X_2) sedikit berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) yang hanya sebesar 69% sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Anggota polisi bagian Sat Reskrim Kabupaten Bengkulu Selatan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah Persamaan : $Y = 11,579 + 0,404 X_1 + 0,338 X_2 + 3,278$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kerjasama tim (X_2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja anggota (Y) di Anggota polisi bagian Sat Reskrim Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,690. Hal ini berarti bahwa nilai Gaya kepemimpinan (X_1) dan nilai kerjasama tim (X_2) berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) sebesar 69% sedangkan sisanya 31 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian
3. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja anggota di anggota polisi bagian Sat Reskrim Kabupaten Bengkulu Selatan. T hitung pada penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kerjasama tim adalah 3,333 dan 3,208 yang artinya lebih dari t tabel yaitu 2,029.
4. Hasil uji f pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan, dan kerjasama tim memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja anggota pada Anggota polisi bagian Sat Reskrim Kabupaten Bengkulu Selatan.



Saran

1. Bagi Anggota Polisi Bagian Sat Reskrim
Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kinerja anggota di Anggota Polisi Bagian Sat Reskrim Kabupaten Bengkulu Selatan. Responden menilai bahwa kinerja anggota sesuai dengan Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim. Maka dari itu penulis menyarankan untuk mempertahankan Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim demi perkembangan dan kesempurnaan suatu dinas atau satuan di masa yang mendatang dengan cara lebih meningkatkan lagi Gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja pegawai seperti memberikan penghargaan terhadap karyawan berpotensi baik sehingga kinerja anggota lebih meningkat lagi.
2. Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Gaya kepemimpinan dan kerjasama tim. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja anggota, misalnya Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kinerja anggota melalui wawancara mendalam terhadap anggota, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahiruddin. 2011. "Pengaruh Konflik dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan CV Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung". *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1: 82-88. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis USBRJ
- Alex S Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arenallmu, Jakarta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Fajar Andi Guntoro, 2016. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kerjasama tim Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Gaya kepemimpinan Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta
- Gitosudarmo, I & Sudita, I, N. (2012). *Perilaku Keorganisasian*. BPFE. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Teman Koesmono, (2015) "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kerjasama tim Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Surabaya. *Jurnal Penelitian*. Hlm. 6-7
- Harahap, Sofyan Syafri. 2013. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan* Edisi 11. Rajawali Pers, Jakarta
- Hastuti, Rina. (2015). *Model Persamaan Struktural Perilaku Penarikan*. *Jurnal EBBANK* Vol 6, No 2. 17-32, 2015. ISSN 2442 –4439
- Hendra Lasmana Tambak, 2018. *Pengaruh Konflik Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Zhafira Tetap Jaya Medan*. Universitas Medan Are
- Ilyas, Yaslis. 2011. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Gaya kepemimpinan*. Jakarta. BP FKUM UI.
- Komarudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Munandar, Ashar S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia UI Press.
- Pratminingsih, Sri Astuti. (2006). *Kerjasama tim Bisnis (Edisi pertama)*. Yogyakarta : Graha Ilm
- Purwanto, Djoko. 2006. *Kerjasama tim Bisnis*. Jakarta: Erlanga
- Robbins & Judge. 2013. *Organizational Behavior, Fifteenth Edition*. Pearson Education, Ina
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksar
- Subechi Maulana, 2015. *Pengaruh Konflik Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*. Universitas Negeri Semarang
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta

Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE

Widjaja. 2010. *Kerjasama tim : Kerjasama tim dan hubungan masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara