



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kausal: Di Sekretariat Daerah Kab Nagan Raya)

Cut Muzifatul Ummah

STAI Said Perintah Masohi, Maluku Tengah, Indonesia

Abstract. *This research aims to analyze factors that relate to and influence the performance of employees at the regional secretariat of Nagan Raya district. The research was conducted in August and September 2018 with a sample size of 109 participants and 20 respondents to test the research instruments. The sample for this research was taken randomly (simple random sampling). Path analysis (part analysis), using the SPSS version 21 computer, was used to test the empirical hypothesis. The research results show that Leadership Style (X1) has a direct effect on Job Satisfaction (X3) of = 0.382 or 38.2%, Teamwork (X2) has a direct effect on Job Satisfaction (X3) of = 0.380 or 38%, Job Satisfaction (X3) has a direct effect on Employee Performance (Y) of = 0.255 or 25.5%, Leadership Style (X1) has a direct effect on Employee Performance (Y) of = 0.238 or 23.8%. Thus, Job Satisfaction is the most dominant variable that can increase the Job Satisfaction of Nagan Raya Regency regional secretariat employees.*

Keywords: *Leadership style, Teamwork, Job satisfaction, Employee performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor yang berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai disekretariat daerah kab nagan raya. Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus dan September 2018 dengan jumlah sampel 109 partisipan dan 20 responden untuk uji instrumen penelitian. Sampel untuk penelitian ini diambil secara acak (simple random sampling). Analisis jalur (part analysis), dengan memanfaatkan komputer SPSS versi 21, digunakan untuk menguji hipotesis empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GayaKepemimpinan (X1) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (X3) sebesar = 0,382 atau 38,2%, Kerjasama Tim (X2) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (X3) sebesar = 0,380 atau 38%, Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 0,255 atau 25,5%, Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 0,238 atau 23,8%. Dengan demikian, Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling dominan yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai sekretariat daerah Kabupaten Nagan Raya.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Kejasama tim, Kepuasan kerja, Kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen vital dalam setiap perusahaan untuk mencapai tujuan. Lebih banyak perhatian harus diberikan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi sambil mengembangkan sumber daya manusia. Hal ini dimungkinkan karena organisasi dan lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang kuat untuk berperan sebagai pengelola dan pelaksana dalam persaingan internasional yang semakin ketat saat ini. Alhasil, pengembangan SDM difokuskan untuk memastikan memiliki etos kerja yang produktif, imajinatif, dan disiplin. Selain itu, mampu memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai teknologi dan informasi yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja puncak (Werdhiastutie, Suhariadi, & Partiw, 2020). Faktor kunci dalam kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya adalah komponen sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, baik dalam rencana kerja pemimpin maupun peserta. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Upaya yang

dilakukan oleh anggota organisasi menentukan keberhasilan keseluruhan. Provinsi Aceh Indonesia memiliki kabupaten yang dikenal sebagai Kabupaten Nagan Raya. Jarak antara Banda Aceh dan ibu kota Suka Makmue kurang lebih 287 kilometer (6 jam) dengan mobil. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2002 yang diundangkan pada tanggal 2 Juli 2002, Kabupaten Aceh Barat dimekarkan sehingga terbentuklah kabupaten ini.

Organisasi merupakan unit sosial yang terorganisir dengan sengaja yang terdiri dari dua atau lebih individu yang bekerja secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan bersama. Namun, dalam perjalanannya, perusahaan sering menemui hambatan, seperti ketidakbahagiaan karyawan. Baik kinerja individu maupun bisnis dapat terpengaruh oleh hal ini. Salah satu jenis organisasi resmi adalah kantor. Kinerja menurut Moeheriono (2010) adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut temuan studi sebelumnya, ada hubungan antara kinerja karyawan dan sistem kompensasi. Tiga sistem sistem tarif tetap, sistem penarikan hadiah bersama, dan pembagian keuntungan memiliki pengaruh menguntungkan yang kuat terhadap komitmen karyawan di perusahaan manufaktur, nilai kerja karyawan di perusahaan manufaktur, dan kohesi staf di organisasi manufaktur (Chantal, Manyange, & Asuman, 2022).

Standar dan cara kepemimpinan, atau bahkan upaya pribadi pemimpin, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Pemimpin adalah motivator dalam organisasi. Kepemimpinan adalah praktik mempengaruhi perilaku atau keterampilan orang lain untuk melakukannya, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Ivancevich, Konospake dan Matteson kepemimpinan adalah “ Process of influencing other to facitate the attainment of organizationally relevan goal.” proses meyakinkan individu untuk mendukung pelaksanaan organisasi sesuai dengan kewajibannya (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2008). Seseorang yang menggunakan pengaruh sosial atas anggota kelompok lainnya disebut pemimpin. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tindakan individu atau kelompok. Ini melibatkan pemimpin mencari kerja sama bersedia pengikut dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian relasional meliputi agen-agen yang mempengaruhi dan orang-orang yang dipengaruhi untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan yang efektif adalah sejauh mana seorang pemimpin membimbing dan mengarahkan pengikut menuju tujuan yang telah ditentukan sebelumnya diputuskan oleh seluruh kelompok secara terus menerus dan progresif. Menurut teori kepemimpinan Bass, ada tiga metode mendasar untuk menggambarkan bagaimana individu menjadi pemimpin (Bhatti, Maitlo, Shaikh, Hashmi, & Shaikh, 2012). Sedangkan Tingkah laku

seorang pemimpin yang berhubungan dengan kapasitasnya untuk memimpin tersirat dari gaya kepemimpinannya. Menurut Rivai (2004) Keseluruhan pola perilaku seorang pemimpin, baik secara lahiriah maupun secara terselubung yang diperlihatkan kepada bawahannya disebut sebagai gaya kepemimpinannya. Selain itu, salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan. Ketika seseorang mengevaluasi kualitas profesimereka, mereka harus merasa puas dengan pekerjaan mereka (Robbins & Judge, 2008). Menurut temuan studi sebelumnya, ada hubungan yang signifikan antara dua bentuk penghargaan dan kinerja karyawan. Sebagai kesimpulan, penelitian kami telah mengkonfirmasi area di mana lebih banyak penelitian dapat meningkatkan pemahaman kita tentang penghargaan dan kinerja karyawan (N. Khan, Waqas, & Muneer, 2017).

Komponen kunci untuk mengevaluasi kepuasan kerja karyawan adalah kerja sama tim. Kerja tim sebagai istilah banyak digunakan dan seringkali sulit dipahami. Namun, kami benar-benar membutuhkan definisi kerja tim yang jelas, terutama untuk pelatihan tim yang menargetkan perilaku tertentu. Kerja tim adalah proses yang menggambarkan interaksi di antara anggota tim yang menggabungkan sumber daya kolektif untuk menyelesaikan permintaan tugas (Schmutz, Meier, & Manser, 2019). Saat ini, membangun tim yang sukses dianggap sebagai cara terbaik untuk sukses dalam bisnis. Sekelompok orang yang berkumpul untuk bekerja menuju tujuan bersama disebut tim. Harus ada prosedur dan norma yang jelas untuk sekelompok orang ini. Ini membutuhkan kolaborasi dan proses agar disetujui oleh semuanya. Untuk mencapai kepuasan kerja, ini sangat membantu untuk menjaga kohesi tim, yang dapat memengaruhi kinerja individu dan organisasi. Menurut Sopiah (2008) mengklaim bahwa tim yang sukses memiliki 6 (enam) sifat yaitu (1) dedikasi dan tujuan bersama, (2) menjunjung tinggi tujuan tertentu, (3) struktur dan kepemimpinan, (4) menjauhkan diri dari tanggung jawab sosial dan kelambanan, (5) metode yang efektif untuk tinjauan kinerja dan kompensasi, dan (6) membangun kepercayaan antar pihak.

Faktor signifikan seperti kerja tim dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Namun, masih sedikit penelitian yang secara bersamaan menguji ketiga kriteria tersebut untuk mengukur kinerja dan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2010) perasaan kesusilaan dan kewajaran, penempatan berdasarkan keahlian pegawai, beratnya pekerjaan, lingkungan dan kondisi kerja, alat kepemimpinan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan, gaya kepemimpinan, dan sifat pekerjaan yang dipertimbangkan atau tidak dipertimbangkan. semua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam beberapa penelitian, hanya satu dari variabel tersebut yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian tentang gaya kepemimpinan dan kerja tim masih baru

dan penting untuk menilai kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Tugas pokok Sekretariat Daerah adalah bekerja sama dengan Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengawasi dinas dan lembaga teknis daerah kabupaten. Petugas kedisiplinan masih membutuhkan 25% lagi, menurut temuan studi pendahuluan dan keadaan yang dikemukakan oleh sekretariat daerah kabupaten Nagan Raya: Laporan kegiatan bulanan nelayan belum mencapai target 30%..

Sehubungan dengan tantangan-tantangan yang telah diuraikan di atas, maka perlu dilakukan upaya untuk menemukan cara-cara yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai, yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang ditawarkan kepada masyarakat. Untuk itu penulis melakukan penelitian dan membuat skripsi dengan judul tersebut “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Sekretariat Daerah Kab NaganRaya)”.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode survei, populasi penelitian adalah semua pegawai Sekretariat Daerah Kab Nagan Raya yang bekerja dikantor Sekretaris Daerah Kab Nagan Raya. Jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 89 Responden, sedangkan untuk uji coba instrumen penelitian, peneliti mengambil 20 orang responden diluar yang digunakan didalam penelitian ini. Sampel yang diambil dalam penelitian ini dilakukan secara acak (*simple random sampling*). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner dan teknik analisis data menggunakan uji linearitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel dependen (endogen) dalam uraian data yang disajikan pada bagian ini, bersama dengan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kerjasama Tim (X2) yang merupakan variabel independen (eksogen). Sedangkan variabel dependen pada variabel (X1) dan (X3) adalah variabel kepuasan kerja (X2). Sedangkan variabel Kepuasan Kerja (X3) juga mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara independen sehingga memenuhi syarat sebagai variabel antara dan independen. Deskripsi data penelitian digunakan untuk memberikan sejumlah statistik deskriptif dari variabel yang diukur atau diamati dalam penelitian. Ukuran konsentrasi dan ukuran penyebaran data hanyalah beberapa dari statistik deskriptif yang dibahas dalam bagian ini. Nilai rata-rata, modus, dan median adalah contoh pengukuran konsentrasi data. Sementara rentang dan standar deviasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh jarak data.

Tabel 1. Statistik Deskripsi Variabel

		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kerjasa Tim(X2)	Kepuasa Kerja(X3)	Kinerja awai(Y)
N	Valid	89	89	89	89
	Missing	0	0	0	0
Mean		99.34	106.92	116.19	109.63
Std. Error of Mean		.862	.825	.771	.670
Median		100.00	107.00	116.00	110.00
Mode		86 ^a	95	123	110
Std. Deviation		8.135	7.787	7.274	6.323
Variance		66.181	60.641	52.906	39.986
Skewness		-.014	.099	-.107	-.435
Std. Error of Skewness		.255	.255	.255	.255
Kurtosis		-.920	-.886	-.542	-.190
Std. Error of Kurtosis		.506	.506	.506	.506
Range		27	27	27	27
Minimum		86	95	103	95
Maximum		113	122	130	122
Sum		8841	9516	10341	9757

Multiple modes exist. The smallest value is shown

Untuk lebih memperjelas gambaran variabel penelitian yang dapat dilihat pada lampiran, disajikan tabel distribusi frekuensi dan histogram. Berikut pembahasan statistik deskriptif dimulai dari variabel Y dan berlanjut ke variabel X1, X2, dan X3, yaitu:

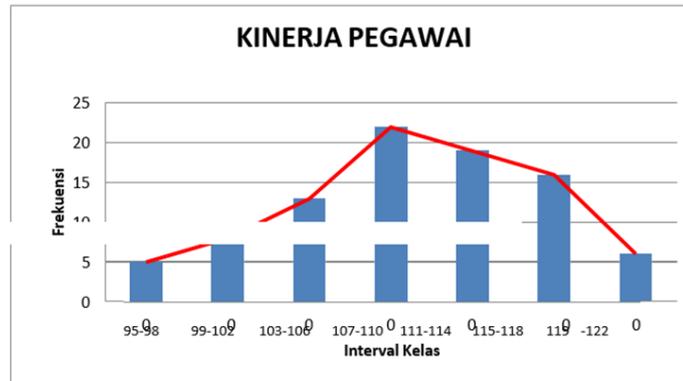
1. Kinerja Pegawai (Y)

Rentang data penelitian yang terkumpul adalah antara 95 sampai 122, yang menunjukkan skor terendah adalah 95 dan skor maksimum adalah 122, berasal dari data lapangan yang telah diubah secara statistik menjadi daftar distribusi frekuensi. Hasilnya, rentang nilai skor adalah 27, dan Tabel 2 menunjukkan distribusi frekuensi skor Kinerja Karyawan menggunakan aturan Sturges dengan seluruh kelas dan kelas Panjang.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

No	Interval Kelas	Frekuensi Mutlak	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif	Nilai Tengah (i)
		(F)	(%)	(%)	
1	95-98	5	5,6	5,6	96,5
2	99-102	8	9,0	14,6	100,5
3	103-106	13	14,6	29,2	104,5
4	107-110	22	24,7	53,9	108,5
5	111-114	19	21,3	75,2	112,5
6	115-118	16	18,0	93,2	116,5
7	119-122	6	6,7	100	120,5
		89	100		

Dapat disimpulkan dari tabel bahwa rata-rata kelas adalah 109,63. Skor diklasifikasikan menjadi tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Menurut Tabel 2, kinerja pegawai yang berkinerja di bawah, di dalam, dan di atas rata-rata kelas masing-masing adalah 26 atau 29,2%, 22 atau 24,7%, dan 41 atau 46%. Gambar 1 memberikan representasi visual dari distribusi frekuensi skor kinerja karyawan.



Gambar 1. Histogram skor Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata 109,63, modus 110, median 110,00, dan standar deviasi 6,323, menurut analisis data. Kurtosisnya adalah -0,190, sedangkan koefisien kemiringan atau kemiringan distribusi data adalah -0,435.

2. Gaya Kepemimpinan (X1)

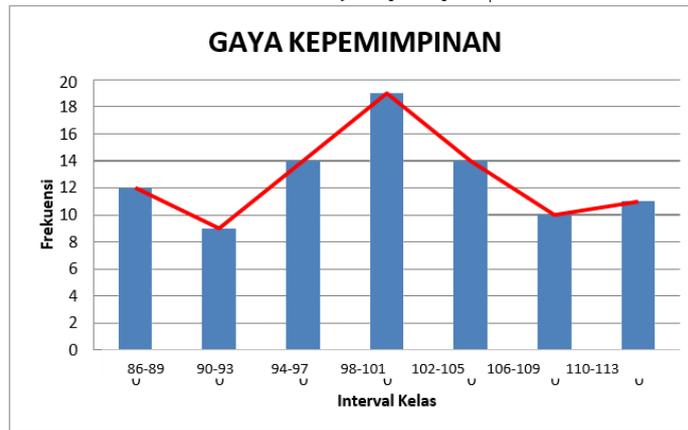
Rentang data penelitian yang terkumpul adalah antara 86 sampai 113, yang menunjukkan skor terendah adalah 86 dan skor maksimum adalah 113, dari data lapangan yang telah diolah secara statistik menjadi daftar distribusi frekuensi. Daftar distribusi frekuensi skor Gaya Kepemimpinan dapat dibuat, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3, karena rentang nilai skor adalah 27, dengan seluruh kelas menggunakan kriteria Sturges adalah 7 dan kelas panjang adalah 4.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Interval Kelas	Frekuensi Mutlak	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif	Nilai Tengah
		(F)	(%)	(%)	(i)
1	86-89	12	13,5	13,5	87,5
2	90-93	9	10,1	23,6	91,5
3	94-97	14	15,7	39,3	95,5
4	98-101	19	21,3	60,6	99,5
5	102-105	14	15,7	76,3	103,5
6	106-109	10	11,2	87,5	107,5
7	110-113	11	12,4	100	111,5
		89	100		

Rata-rata kelas yang dapat ditentukan dari tabel adalah 99,34. Skor diklasifikasikan menjadi tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Menurut Tabel 3,

Gaya Kepemimpinan yang berada di bawah, di dalam, atau di atas rata-rata kelas berturut-turut adalah 35 atau 39,3%, 19 atau 21,3%, dan 35 atau 39,3%. Gambar 2 memberikan representasi visual dari distribusi frekuensi skor Gaya Kepemimpinan.



Gambar 2. Histogram skor Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan kajian data, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 99,34, nilai median 100,00, modus 86, dan standar deviasi 8,135. Kurtosis adalah -0,920 dan koefisien kemiringan atau kemiringan distribusi data adalah -0,014.

3. Kerjasama Tim (X2)

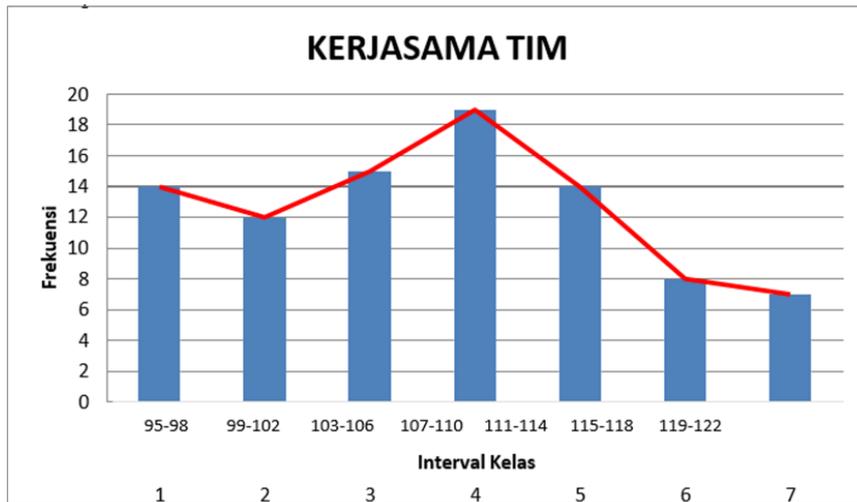
Rentang hasil kajian yang dihasilkan adalah antara 95 sampai dengan 122, yang menunjukkan skor terendah adalah 95 dan skor maksimum adalah 122, berdasarkan data lapangan yang telah diolah secara statistik menjadi daftar distribusi frekuensi. Konsekuensinya, rentang skor adalah 27, aturan Sturges digunakan, jumlah kelas yaitu 7, dan ukuran kelas yaitu 4, sehingga dapat dibuat distribusi frekuensi skor Teamwork, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4 di bawah ini.:

Tabel 4. Distribusi frekuensi skor Kerjasama Tim (X2)

No	Interval Kelas	Frekuensi Mutlak	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif	Nilai Tengah
		(F)	(%)	(%)	(i)
1	95-98	14	15,7	15,7	96,5
2	99-102	12	13,5	29,2	100,5
3	103-106	15	16,9	46,1	104,5
4	107-110	19	21,3	67,4	108,5
5	111-114	14	15,7	83,1	112,5

6	115-118	8	9,0	92,1	116,5
7	119-122	7	7,9	100	120,5
		89	100		

Rata-rata kelas yang dapat ditentukan dari tabel adalah 106,92. Skor dapat dibagi menjadi tiga kelompok berdasarkan data: tinggi, sedang, dan rendah. Berdasarkan tabel 4.4, skor Teamwork yang berada di bawah rata-rata kelas adalah 41 atau 46,1%, yang berada di antara 19 dan 21,3%, dan yang berada di atas rata-rata kelas adalah 29 atau 32,6%. Gambar 3 memberikan representasi visual dari distribusi frekuensi skor kolaborasi.



Gambar 3. Histogram skor Kerjasama Tim (X2)

Variabel kerja tim memiliki nilai rata-rata 106,92, modus 95, median 107,00, dan standar deviasi 7,787, menurut temuan analisis data. Kurtosis distribusi data adalah -0,886, sedangkan koefisien kemiringan atau kemiringan adalah 0,99.

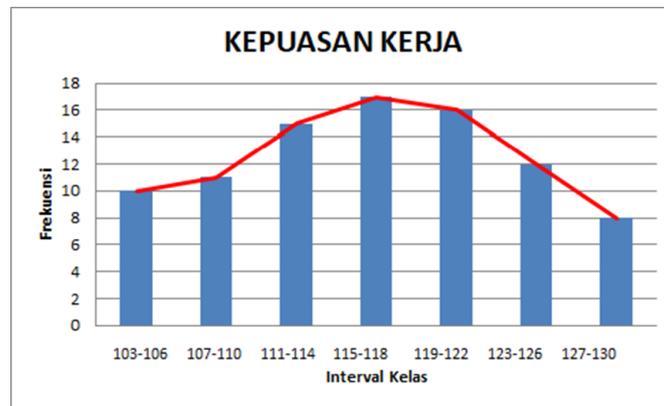
4. Kepuasan Kerja (X3)

Rentang data penelitian yang diperoleh adalah antara 103 sampai dengan 130 yang berarti skor terendah adalah 103 dan skor maksimum adalah 130, dari data lapangan yang telah diolah secara statistik menjadi daftar distribusi frekuensi. Konsekuensinya, rentang skor adalah 27, dan tabel 5 menggambarkan distribusi frekuensi peringkat Kepuasan Kerja menggunakan aturan Sturges dengan ukuran sampel kelas 7 dan kelas panjang 4.

Tabel 5. Distribusi frekuensi skor Kepuasan Kerja (X3)

No	Interval Kelas	Frekuensi Mutlak	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif	Nilai Tengah
		(F)	(%)	(%)	(i)
1	103-106	10	11,2	11,2	104,5
	107-110	11	12,4	23,6	108,5
3	111-114	15	16,9	40,5	112,5
4	115-118	17	19,1	59,6	116,5
5	119-122	16	18,0	77,6	120,5
6	123-126	12	13,5	91,1	124,5
7	127-130	8	8,9	100	128,5
		89	100		

Kelas rata-rata menurut tabel adalah 116,19. Informasi skor dapat dibagi menjadi tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Kepuasan kerja berada di bawah rata-rata kelas 36 atau 40,5%, di kelas rata-rata 17 atau 19,1%, dan di atas rata-rata kelas 36 atau 40,4%, sesuai tabel 4.5. Gambar 4 menggambarkan distribusi frekuensi skor kepuasan kerja dalam format grafik.

**Gambar 4. Histogram skor Kepuasan Kerja (X3)**

Nilai variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata 116,19, modus 123, median 116,00, dan standar deviasi 7,274, sesuai dengan temuan analisis data. Kurtosis distribusi data adalah -0,542, sedangkan koefisien kemiringan atau kemiringan adalah -0,107.

Pembahasan

Telah ditetapkan bahwa kelima hipotesis yang diajukan dapat diterima dalam pengujian hipotesis dari analisis data dan perhitungan statistik. Evaluasi dan pembahasan atas temuan penelitian yang telah dilakukan akan disampaikan secara bertahap pada bagian-bagian selanjutnya terkait dengan hasil penetapan hipotesis.

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Perhitungan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja

menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,382 dan nilai t estimasi sebesar 4,292. Nilai t hitung = 4,292 lebih besar dari nilai t tabel = 1,662. Dapat disimpulkan bahwa adahubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebesar = 0,05. Berdasarkan bukti empiris tersebut,

dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh besar terhadap variabel kepuasan kerja. Hanya 38,2% kepuasan kerja karyawan yang mungkin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan substansial terhadap stres kerja sebesar 27,5 persen. Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kepuasan karyawan (Prayatna & Subudi, 2017). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa hanya satu dari empat karakteristik kepemimpinan transformasional ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Karakteristik pertimbangan individual ditemukan memberikan kontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja (Long, Yusof, Kowang, & Heng, 2014).

2. Kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Ketika hubungan kerjasama dihitung dengan kepuasan kerja, koefisien jalur adalah 0,380 dan nilai t antisipasi adalah 4,270. Estimasi nilai t 4,270 lebih dari 1,662 pada tabel t. Dimungkinkan untuk menetapkan bahwa kolaborasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan = 0,05. Dikatakan bahwa data ini menunjukkan kolaborasi adalah salah satu variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap variabel kepuasan kerja berdasarkan bukti empiris ini. Hanya 38,0% dari waktu kerja sama berdampak pada kepuasan kerja. Mereka yang bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan juga akan puas dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kerja tim dapat berdampak pada kepuasan di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa kerjasama baik secara langsung dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan maupun secara tidak langsung dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Arifin, 2020). Penelitian lain menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja peserta meningkat ketika mereka memberi peringkat kerja tim yang lebih tinggi ($p = 0,001$) dan lebih sering percaya bahwa penempatan staf mereka sesuai ($p = 0,001$). Kedua ukuran kepuasan dipengaruhi oleh jenis unit ($p = 0,05$). Juga, tetapi tidak terkait dengan pekerjaan saat ini, kepuasan terhadap pekerjaan dipengaruhi ($p < 0,05$) oleh pendidikan, jenis kelamin, dan posisi. Tingkat kolaborasi yang lebih tinggi dan rasa kepegawaian yang tepat, dengan demikian, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dalam kelompok perawat yang bekerja di unit pasien perawatan akut (Kalisch, Lee, & Rochman, 2011).

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penyelidikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,238 dan nilai t sebesar 2,302. Dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,662, nilai t estimasi sebesar 2,302 lebih besar. Jika $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pekerja. Berdasarkan data empiris tersebut, diklaim bahwa kesimpulan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi indikator kinerja karyawan. Hanya 23,8% kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya pemimpin. Selain itu, gaya kepemimpinan yang kuat dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Jika kepemimpinan buruk, maka akan berdampak pula pada kinerja para pekerja. Menurut penelitian terdahulu, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,4%, sedangkan sisanya sebesar 30,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak logis atau diluar paradigma penelitian ini (Efendi, 2020). Temuan lain menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan dan berorientasi pragmatis berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan serta noninterference berdampak negatif (Shafie, Baghersalimi, & Barghi, 2013).

4. Kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Perhitungan hubungan antara kerjasama dengan kinerja karyawan menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,209 dan nilai t prediksi sebesar 2,021. Nilai t hitung sebesar 2,021 lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,662. Jika signifikannya 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan kerjasama. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa kerjasama merupakan salah satu faktor yang berpengaruh kuat terhadap indikator kinerja pegawai, menurut penelitian empiris. Persentase kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh kerja sama hanya sebesar 20,9%. Salah satu elemen yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerja sama yang baik dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan penelitian sebelumnya, kinerja pegawai Kantor AMC Kota Cirebon secara signifikan dan parsial dipengaruhi oleh variabel kerjasama (Siagian, 2020). Masih banyak penelitian yang mendukung kesimpulan analisis korelasi dan regresi bahwa kolaborasi berdampak besar terhadap kinerja karyawan (S. Khan & Mashikhi, 2015).

5. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Koefisien jalur sebesar 0,255 dan nilai estimasi t sebesar 2,237 diperoleh ketika hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dihitung. Dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,662, nilai t hitung sebesar 2,237 lebih tinggi. Dapat ditetapkan bahwa ada

hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pekerja. Berdasarkan data empiris tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi karakteristik kinerja karyawan. Hanya 25,5% dari kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja, yang merupakan ukuran pengaruhnya. Hal ini dimaksudkan agar seorang pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi dirinya sendiri untuk tetap berkomitmen pada bidang pekerjaan yang digelutinya saat ini. Sehingga kinerja pekerja tersebut berada pada puncaknya. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Susanto, 2019). Temuan lain juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai non akademik Universitas. Studi ini akan berfungsi sebagai panduan kebijakan untuk manajemen Universitas Nigeria di bidang yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan juga akan lebih mendorong bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia (Inuwa, 2016).

4. KESIMPULAN

Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari penelaahan data penelitian dan pengujian serta pembahasan sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya: (1) Kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, (2) Kebahagiaan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kerja sama tim, (3) Kinerja pekerja secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, (4) Faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan staf adalah gaya pemimpin, dan (5) Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kerja sama tim.

Temuan penelitian ini, yang dilakukan di Sekretariat Daerah Nagan Raya, tidak diragukan lagi memiliki arti penting bagi penelitian dan praktik organisasi di masa mendatang. Berikut implikasinya, yaitu

- a. Telah dibuktikan bahwa gaya seorang pemimpin memengaruhi kinerja staf dan kebahagiaan kerja. Kesimpulannya adalah bahwa kebahagiaan kerja dapat dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan yang memadai dan sesuai. Untuk memaksimalkan kinerja, pemimpin dan pekerja membangun hubungan kerjasama.
- b. Kinerja karyawan dan kepuasan kerja telah terbukti dipengaruhi oleh kerja sama tim. Penyelesaian unit kerja atau keberhasilan individu pekerja sangat tergantung pada kemampuan masing-masing pekerja untuk berhasil menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, yang memiliki dua konsekuensi bagi pekerja dan organisasi terkait: (1) pekerja akan mendorong satu sama lain untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik; dan (2) karyawan akan merasa bahwa pekerjaan dan kinerjanya berhasil.

- c. Kinerja karyawan diketahui dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kesimpulannya adalah bahwa organisasi yang terhubung dapat memenuhi tuntutan fisiologis karyawan, seperti menawarkan upah yang terhormat, tunjangan makan, transportasi, bonus, dan fasilitas pendukung di tempat kerja, serta keinginan mereka untuk pengakuan dan kemajuan karir.

Berikut adalah beberapa rekomendasi dari penulis berikut perolehan temuan penelitian, kesimpulan, dan pertimbangan konsekuensi, yaitu (1) Gaya kepemimpinan pada sekretariat daerah kabupaten Nagan Raya, kebijakan yang sejalan dengan proses harus mendapat perhatian lebih dari pimpinan, kontrol harus ditingkatkan untuk staf yang lebih baik. Hal ini berdasarkan hasil yang didapat dari kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan dimana banyaknya keluhan tentang menyarankan semua keputusan dan kebijakan menyangkut pekerjaan saat mengkoordinasikan kegiatan, dikhususkan pada gaya delegasi, (2) Agar sekretariat daerah kabupaten Nagan Raya mengembangkan budaya komunikasi terbuka dimana setiap anggota tim dapat saling berbagi ide dan mencari solusi atas tantangan bersama, (3) Para pegawai perlu diberikan pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan diri dalam mengatur letak tata ruang kerja. Hal ini berdasarkan hasil dari kuesioner variabel Kepuasan kerja banyaknya keluhan tentang tata letak ruang dikhususkan pada tata letak, (4) Pimpinan diharapkan dapat mengapresiasi dan mengakui pekerjaan pegawainya dengan memberi kesempatan kepada mereka untuk bekerja lebih baik lagi, ini menunjukkan perhatian dan pengakuan pemerintah (pimpinan) kepada pegawai sehingga dapat menjadikan kepuasan kerja bagi mereka dan meningkatkan kinerja pegawai, dan (5) Karena analisis jalur dalam penelitian ini ditemukan R square yang menandakan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan perlu menjadi pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, diharapkan lebih banyak studi dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 186–193. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Bhatti, N., Maitlo, G. M., Shaikh, N., Hashmi, M. A., & Shaikh, F. M. (2012). The impact of autocratic and democratic leadership style on job satisfaction. *International Business Research*, 5(2), 192–201. <https://doi.org/10.5539/ibr.v5n2p192>
- Chantal, M., Manyange, M., & Asuman, B. (2022). The relationship between intrinsic rewards and

- employee performance in Non-Profit Organisation in Rwanda: A case study of Shyogwe diocese. IDOSR Journal of Current Research, (December). Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/KiuPublicationExtension/publication/365945532_The_relationship_between_intrinsic_rewards_and_employee_performance_in_NonProfit_Organisation_in_Rwanda_A_case_study_of_Shyogwe_diocese/links/6389b965658cec2104a24953/Th
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1), 1–5. Retrieved from <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/ecoedu/article/view/882>
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara.
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. M. (2008). *Organizational behavior and management (8th ed.)*. McGraw Hill Irwin.
- Kalisch, B., Lee, H., & Rochman, M. (2011). Satisfaction nursing staff teamwork and job. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 938–947. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01153.x>
- Khan, N., Waqas, H., & Muneer, R. (2017). Impact of rewards (intrinsic and extrinsic) on employee performance with special reference to courier companies of city Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Management Excellence*, 8(2), 937–945. <https://doi.org/10.17722/ijme.v8i2.894>
- Khan, S., & Mashikhi, L. S. Al. (2015). Impact of teamwork on employees' performance. *International Journal of Accounting, Business and Management*, 4(1), 77–86.
- Long, C. S., Yusof, W. M. M., Kowang, T. O., & Heng, L. H. (2014). The impact of transformational leadership style on job satisfaction. *World Applied Sciences Journal*, 29(1), 117–124. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.29.01.1521>
- Moehariono. (2010). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi (Cetakan Ke)*. Ghalia Indonesia.
- Prayatna, A., & Subudi, I. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 25.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi (Edisi Kedua)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), 1–16. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>

- Shafie, B., Baghersalimi, S., & Barghi, V. (2013). The relationship between leadership style and employee performance: Case study of real estate registration organization of Tehran province. *Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies*, 2(5), 21–29. <https://doi.org/10.12816/0003885>
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi (Edisi Pert)*. Andi.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiwi, S. G. (2020). Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 747–752. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>