Persepsi Leader Atas Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Kerjasama Tim Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Leader

Dede Jaelani
Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung

Eva Barokah
Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung

Abstrak

Tujuan_ *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Leader di PT.Leading Garment Industries.*

Desain/Metode_*Unit analisisnya adalah Tim di bagian produksi PT.Leading Garment Industries. Subjek yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan dalam tim di bagian produksi PT.Leading garment Industries. Desain penelitian ,menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh*

Temuan_ *Hasil pembahasan diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Supervisor, Kerjasama Tim dan Kinerja Leader berada dalam kategori sedang (kurang baik).*

Implikasi_*Hasil pembahasan diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Supervisor, Kerjasama Tim dan Kinerja Leader berada dalam kategori sedang (kurang baik). Hasil pengujian hipotesis statistik menunjukan bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan supervisor dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja leader.*

Originalitas_*Penelitian ini menggunakan kuesioner menggunakan skala likert Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (multiple regression) Di bantu program spss 17.0.*

Tipe Penelitian_*Studi Empiris/Studi Literatur*

Kata Kunci *: Gaya Kepemimpinan Supervisor, Kerjasama Tim, Kinerja Leader*

I. Pendahuluan

Sejalan dengan perkembangan dunia saat ini, kehidupan manusia di berbagai bidang seperti ekonomi, politik, teknologi, industri, kesehatan dan bidang lainnya pun semakin berkembang pesat. Bidang industri menempati posisi sentral dalam perekonomian suatu negara. Hal ini didasarkan pada perannya yang sangat besar dalam mempercepat proses perkembangan ekonomi suatu negara, beberapa Negara berkembang telah memfokuskan sebagian besar pembangunan industri mereka pada ekspor pakaian jadi, barang-barang elektronik dan manufaktur ringan. Indonesia menjadi salah satu negara berkembang yang memiliki sumber daya yang melimpah. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, perusahaan harusnya dapat mengelola dengan baik untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi karena dengan hal tersebut, perusahaan dapat

meningkatkan kinerja perusahaannya, sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja optimal **(Abdul,2011)**. Pemimpin perusahaan perlu menyadari beberapa aspek untuk menilai kinerja sumber daya manusia atau para karyawannya dari beberapa aspek meliputi gaya kepemimpinan yang ia tampilkan terhadap bawahannya dan kerjasama tim antar karyawannya.

Kinerja karyawan yang buruk akan menjadi masalah yang serius bagi produktivitas perusahaan karena mempengaruhi maju atau tidaknya suatu perusahaan. **Vidianingtyas (2014)** menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan melakukan penilaian kinerja. Penelitian **Taroreh (2014)** menyatakan bahwa motivasi, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi dan kerja sama tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan hasilnya signifikan. Untuk memperoleh kinerja yang baik tidak semudah membalikan telepak tangan, diperlukan keikut sertaan pemimpin untuk bisa mengontrol atau memberikan teknik atau cara agar bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga karyawan bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebani.

Perusahaan yang ingin maju pasti banyak tantangan dan hambatan yang harus diatasi hal tersebut meliputi perselisihan pendapat antar karyawan dengan pihak manajemen itu sendiri. Diperlukan kerjasama yang baik diantara karyawan dengan pihak manajemen karena dengan kerjasama yang baik maka akan tercipta kinerja yang baik pula. Peningkatan kinerja karyawan tidak akan terlepas dari sosok pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam organisasi. Menurut **Untari dkk (2015:10)** apabila pemimpin mampu menjalankan kepemimpinannya yang tepat maka tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan akan lebih mudah tercapai. Faktor pertama yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja adalah gaya kepemimpinan. **Tampi (2014)** menyatakan bahwa gata kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dapat dimaksimalkan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, melainkan harus menyesuaikan dengan tingkat kemampuan bawahannya. Menurut **fajra (2011)** pemimpin adalah penentu strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek, sedangkan kepemimpinan merupakan pengarah langsung dan tidak langsung kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor dan sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Studi empiris yang dilakukan oleh **Ekaterini (2010)** menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja adalah kerjasama tim. **Musriha (2013)** mengatakan kerjasama tim adalah dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk tercapainya tujuan bersama. Menurut pendapat dari **Sriyono dan lestari (2013:129)** bahwa kerjaSama Tim berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja Karyawan. hal ini menunjukan bahwa kebijakan perusahaan mengenai standar kerja teamwork diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan. PT.Leading Garment Industries adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang pembuatan pakaian orientasi ekspor, yang didirikan pada tanggal 10 juli 1982, pertama berdirinya hanya mempunyai 50 unit mesin jahit dan gedung yang kecil (gedung sewa dari oarng lain). Kini dengan seiring berjalannnya waktu dengan kerja keras dan usaha yang tiada henti PT.Leading Garment telah memiliki gedung sendiri. Walau begitu PT.Leading Garment masih terus menerus mengevaluasi diri dan berbenah diri untuk menjadi lebih baik dalam segala hal dan mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Untuk itu kinerja bagian produksi jahit sangat dibutuhkan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hasil kinerja menunjukan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi efisiensinya. Berikut ini adalah data efisiensi kinerja bagian produksi PT.Leading Garment:

Tabel jumlah efisinsi per Tahun 2018-2019

No	Bulan	2018 (%)	2019 (%)
1	Januari	55,18	56,79
2	Febuari	55,65	54,53
3	Maret	56,19	58,77
4	April	55,38	53,81
5	Mei	56,19	42,77
6	Juni	55,38	76,48
7	Juli	53,44	44,33
8	Agustus	53,44	51,68
9	September	58,06	51,69
10	Oktober	59,72	61,84
11	November	56,67	85,74
12	Desember	52,19	60,33

Sumber : Data Industrial enggineering (IE) PT.Leading

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa pada tahun 2018-2019 PT.Leading Garment mengalami kenaikan dan penurunan kinerja. Dengan adanya hal tersebut memungkinkan akan muncul nya penurunan kinerja akibat dari kepemimpinan dan kerja sama tim yang kurang efektif . gejala ini terjadi karena adanya keinginan yang tidak terpenuhi dan harapan yang tidak sesuai rencana. Kebanyakan para karyawan produksi mendapatkan beban kerja yang berat karena tuntutan perusahaan yang mengharuskan mencapai target yang sudah disepakati. PT.Leading Garment menerapkan sistem produksi yang berlangsung selama 9 jam kerja dari hari senin-jumat.

Berdasarkan fenomena diatas menunjukan bahwa tingkat kinerja karyawan produksi sedang kadang meningkat kadang turun. Dan beberapa faktor yang memepengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan dan kerjasama tim. maka, penelitian melakukan pra survey melalui dua aspek tersebut dengan responden 10 orang karyawan.

Tabel survei Pendahuluan "Kinerja Leader"

No	**Pernyataan**	**Setuju**		**Tidak Setuju**	
1	Target pekerjaan selalu tercapai	4	40 %	6	60%
2	Pekerjaan selalu diselesaikan dengan cepat	3	30 %	7	70%

Berdasarkan tabel diatas, di ketahui pada umumnya karyawan belum bisa mengoptimalkan pencapaian target kerja, cenderung mereka melaksanakan pekerjaan dengan lambat, kurangnya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab, hal tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan kurang baik, berdasarkan survei pendahuluan, hal tersebut terjadi karena mereka mengalami kerjasama yang kurang baik pada pekerjaan mereka yang berkaitan pula dengan gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dengan fungsi kepemimpinan nya.

Tabel survei Pendahuluan "Gaya Kepemimpinan Supervisor"

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
1	Atasan selalu memperhatikan keinginan dan kebutuhan bawahan nya	4	40%	6	60%
2	Atasan selalu mengadakan pengarahan dan pengawasan	2	20%	8	80%

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa setelah melihat hasil survey kepemimpinan di PT.Leading ini masih kurang sesuai dengan fungsi kepemimpinannya, seperti memperhatikan keinginan dan kebutuhan bawahannya, memberikan pengarahan dan pengawasan pada bawahannya, dan memobilisasi atau mengaktifkan orang lain untuk melaksanakan tugas, maka dapat kita lihat bahwa kepemimpinan di PT.Leading kurang sesuai dengan fungsi kepemimpinan. Hal tersebut ditunjukan dengan hasil responden dimana untuk poin (1) hanya 4 orang karyawan yang menjawab setuju sedangkan untuk poin (2) sebanyak 2 orang karyawan yang menjawab setuju.
Hasil wawancara terhadap karyawan menyatakan bahwa pimpinanan kurang memperhatikan karyawan, pemimpin kurang memberikan rangsang seperti dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi untuk dapat memberikan dorongan kepada karyawan lainnya untuk untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel survei Pendahuluan "Kerjasama Tim"

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
1	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap terhadap keberhasilan tim	3	30 %	7	70%
2	Persaingan kerja yang tidak sehat menciptakan suasana yang tidak kondusif	9	90 %	1	10%

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan sangat tidak relevan, terlihat dari banyaknya persaingan kerja yang tidak sehat sehingga menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif serta menyababkan kurangnya kerja sama antar anggota tim, terlihat dari banyaknya karyawan yang menyatakan setuju sebanyak (9 orang) terhadap pertanyaan no.2 berdasarkan wawancara pada karyawan PT.Leading terdapat persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan sangat tinggi, hal tersebut kadang kala menyebabkan mereka menjadi kurang maksimal terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan penomena dan pemaparan diatas , maka diambil penelitian dengan judul **"Persepsi Leader Atas Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan KerjaSama Tim Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Leader Di PT.Leading Garment Industries"**.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini penulis ingin mengetahui:

1. Bagaimana kondisi Gaya Kepemimpinan Supervisor,Kerjasama Tim dan Kinerja Leader bagian produksi PT.Leading.
2. seberapa besar Gaya Kepemimpinan Supervisor dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Leader bagian produksi PT.Leading.
3. bagian produksi PT.Leading.
4. apakah kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Leader bagian produksi PT.Leading.

II. Kajian Teori

Kepemimpinan

Menurut **Badeni (2017:126)** mendefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan,proses dan seni memengaruhi orang atau kelompok orang agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Rivai (2017 : 34-35)** ada lima fungsi kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi intruksi
   Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikan merupakan pihak yang menentukan, apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
2. Fungsi konsultasi
   Fungsi ini bersifat dua arah, pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerapkali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yng dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.
3. Fungsi partisipatif
   Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnnya, baik dalam keikut sertaan
   mengambil keputusan maupun dalam melaksanaannnya. Partisipatif tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi seorang pemimpin dan bukan pelaksana
4. Fungsi delegasi
   Fungsi ini dilakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat/menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.
5. Fungsi pengendalian
   Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan dalam kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Menurut martoyo yang dikutip oleh **deleti (2015:497-498)** dalam jurnal penelitian ilmu ekonomi menyebutkan indikator-indikator gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kemampuan analisis

2. Keterampilan
3. Keberanian
4. Kemampuan mendengar
5. Ketegasan

Kerjasama Tim

Menurut **Marihot Tua efendi Hariandja (2006)** dalam **Badeni (2017:94)** kelompok adalah ukuran dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam suatu kesaling bergantungan antara satu dengan yang lain serta berinteraksi secara langsung dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut **Badeni (2017:96-97)** menjelaskan kelompok dalam organisasi mempunyai fungsi tertentu baik untuk organisasi maupun anggotanya, adapun fungsi kelompok (baik bagi individu maupun organisasi) adalah sebagai berikut:

a. Kelompok sebagai alat utama untuk mengurangi rasa ketidak nyamanan, kegelisahan, dan rasa kurang mampu. Para individu merasa lebih kuat, mengurangi rasa keraguan, lebih tahan dari ancaman-ancaman ketika ia merupakan bagian dari kelompok.
b. Kelompok menjadi alat ukur melakukan tugas-tugas yang kompleks dan tugas-tugas yang memerlukan aling ketergantungan diantara dua orang atau lebih yang sukar dilakukan secara individual.
c. Kelompok merupakan alat utrama pernyataan diri sendiri dari pemilikan pengakuan diri.
d. Kelompok menjadi alat untuk memunculkan ide-ide baru atau alat untuk menyelesaikan suatui tugas secara kreatif.
e. Kelompok merupakan alat utama untuk memenuhi kebutuhan afiliasi, yang didalamnya setiap orang memiliki kebutuhan untuk dukungan, cinta dan persahabatan.
f. Kelompok dapat berfungsi sebagai alat koordinasi atau penghubung diantara beberapa departemen yang bekerja dalam kondisi saling bergantung.
g. Kelompok dapat merupakan mekanisme pemecahan masalah yang membutuhkan pemprosesan berbagai informasi dan interaksi diantara anggota yang memiliki informasi yang berbeda.
h. Memberikan kekuatan atau power. Apa yang tidak bisa dicapai secara individu, sering menjadi mungkin ketika ia dalam kelompok.
i. Sarana pencapaian tujuan, khususnya untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus.
j. Kelompok dapat digunakan untuk membantu pelaksanaan keputusan yang kompleks.
k. Kelompok dapat digunakam sebagai alat untuk sosialisasi pekerjaan dan pelatihan.
l. Kelompok merupakan alat utama untuk pengembangan dan pengujian realitas sosoal.

Menurut **Rivai (2017:194-195)** menyebutkan suatu kelompok dapat di klasifikasikan menjadi :

1. Kelompok formal, yaitu suatu kelompok yang didefinisikan oleh struktur organisasi.
   Contoh: Presiden dengan straf menterinya, ketua DPR dengan anggota komisi.
2. Kelompok informal, suatu kelompok yang terstruktur atau tidak terstuktur secara formal atau tidak ditetapkan secara organisasi, muncul sebagai tanggapan terhadap kebutuhan akan kontak sosial.
   Contoh: kelompok organissasi yang ada didalam masyarakat: kelompok pengajian, kelompok arisan, kelompok koor dalam gereja.

Marnung dalam **Widyaswari dan Ruhana (2016:31)** dalam Jurnal manajemen dan start-up bisnis, menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam kerja sama tim, yakni:

1. Kerjasama
   Kerja sama dilakukan dalam sebuah tim agar lebih efektif dari pada kerja secara individual.
2. Kepercayaan
   Menurut **Maxwell dalam wydiaswari et al. (2016:32)** kepercayaan yang disebut trust merupakan keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.
3. Kekompakan

Kekompakan tim menurut **Dewi dalam Wydiaswari et al. (2016:32)** adalah bekerja sama dan bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya saling tergantung satu sama lain.

Kinerja

Menurut **Donni Juni Priansa (2017:8)** kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut **Methis dan Jackson (2012)** dalam **Donni (2017:50-51)** adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan individual
   Mencangkup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seseorang pekerja mempunyai kinerja yang baik jika kinerja pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.
b. Usaha yang dicurahkan
   Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya, hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari sesuatu yang dilakukan.
c. Lingkungan organisasi
   Dilingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang mengikuti pelatihan dan pengembangan, peralatan, manajemen.

Menurut **Kasmir (2018:197-200)** bagi perusahaan penilaian kinerja memilii tujuan antara lain, yaitu:

1. Untuk memeperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karier
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi karyawan
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikas
9. i efektif antara atasan dan bawahan
10. Budaya kerja
11. Menetapkan sanksi.

Menurut **Bernaddin dan Russel (2011)** dalam **Donni (2017:55-56)** menyatakan enam kriteria yang dapat dinilai dari pegawai, yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas, adalah tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau dengan cara yang paling berkualitas.
b. Kuantitas, yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.
c. Ketetapan waktu, yaitu tingkat kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas biaya, yaitu tingkat kegunaan berbagai macam sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumbet daya manusia, sumber daya teknonologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.
e. Kebutuhan pengawasan, yaitu keadaan yang menunjukan seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.
f. Pengaruh interpersonal, yaitu tingkat pegawai menunjukan perasaan self esteem, goodwill, dan kerja sama diantara sesama rekan kerja ataupun dengan pegawai yang lebih rendah

Hipotesis

Berdasarkan tujuan yang ingin di capai maka Hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kondisi Gaya Kepemimpinan Supervisor lemah , Kerja Sama Tim kurang baik terhadap Kinerja Leader bagian produksi rendah.
2. Diduga Gaya Kepemimpinan Supervisor dan Kerja sama Tim berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Leader bagian produksi PT.Leading.
3. Diduga Gaya Kepemimpinan Supervisor berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Leader bagian produksi PT.Leading.
4. Diduga KerjaSama Tim berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Leader bagian produksi PT.Leading.

III. Metode Penelitian

Objek penelitian merupakan hal yang di pelajari atau diteliti. Objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Supervisor, Kerjasama Tim dan Kinerja Leader. Metode penelitian pada umumnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian berguna bagi pemecahan masalah dalam objek penelitian.Menurut **Sugiyono (2014:2)** metode penelitian yaitu “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan tujuan tertentu”. Sedangkan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih **(Sugiyono, 2012:55)**.

Unit analisisnya adalah Tim di bagian produksi PT.Leading Garment Industries. Subjek yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan dalam tim di bagian produksi PT.Leading garment Industries. Desain penelitian ,menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh. Skala pembobotan kuesioner menggunakan skala likert Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (multiple regression) Di bantu program spss 17.0. Dan analisis koefisien determinasi, dimana di dalamnya digunakan uji statistik, pengujian secara persial dan pengujian secara simultan.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Identitas Responden

Mayoritas Supervisor dan Leader produksi di PT.Leading adalah Perempuan dengan frekuensi 30 orang dan persentase 100%. Usia mayoritas 31-42 tahun dengan frekuensi 12 orang dan persentase 40%, sedangkan minoritas 43-56 tahun dengan frekunsi 8 orang dan persentase 27%. Lama bekerja mayoritas 1-10 tahun dengan frekuensi 16 orang dan presentase 53%, sedangkan minoritas >31 tahun dengan frekuensi 1 orang dan persentase 3%.

Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu untuk mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada uji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor pernyataan untuk masing-masing variabel dengan skor masing-masing variabel. Selanjutnya angka korelasi yang bernilai positif, berarti data tersebut adalah valid.

Pengujian validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan pada kuesioner layak atau tidak untuk di ikut sertakan dalam Simple Regression Analysis. Jika pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, maka pertanyaan tersebut layak untuk di ikut sertakan dalam analisis. Dalam penelitian ini penghitungan validitas menggunakan bantuan software SPSS 17 for windows dan Microsoft Excel 2013.

Selanjutnya hasil perhitungan korelasi (r hitung) di bandingkan dengan tabel korelasi yang bersifat konstanta (r tabel), dan jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan tersebut dikatakan valid.seluruh item pertanyaan pada penelitian ini di nyatakan valid karna nilai r hitung > r tabel.

Pengujian Reliabilitas

Uji Reliabilitas (uji keandalan) dalam penelitian ini menggunakan metode belah dua (Split – Half Method) yaitu membagi item-item yang valid tersebut menjadi dua kelompok, pernyataan nomor ganjil masuk kedalam kelompok pertama dan pernyataan nomor genap masuk ke kelompok kedua. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian realibilitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 17 for Windows.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen ketiga variabel mempunyai Reliabilitas yang baik karena memiliki rhitung yang lebih besar dari rtabel.

Uji Asumsi Klasik

Kegiatan analisis data yang dilakukan penulis dalam hal ini merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden yang telah diambil sempelnya tersebut terkumpul dengan menggunakan alat analisis yang telah ditetapkan sesuai dengan jenis data dan jenis hipotesis, dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi, dalam analisis regresi, selain mengukur kegiatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Sebelum dilakukan pengujian model regresi, terlebih dahulu perlu melakukan uji asumsi klasik. Ada lima cara untuk menguji regresi, yaitu: Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas, Uji autokorelasi, dan Uji normalitas.

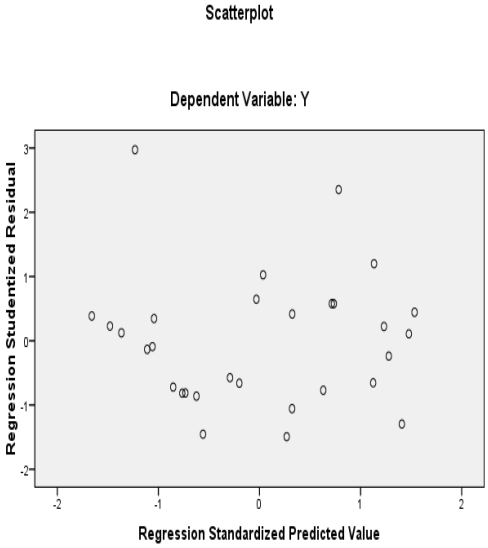
Tabel Uji Multikolonearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.996	1.004
X2	.996	1.004

Sumber : data hasil olahan SPSS 17

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Supervisor) memiliki nilai tolerance sebesar 0.996 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1.004 < 10. Nilai tolerance untuk X2 (Kerjasama Tim) sebesar 0.996 > 0.1 dan nilai VIF sebesar 1.004 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF <10 sehingga kedua variabel tersebut bebas dari multikolonearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data hasil olahan SPSS 17

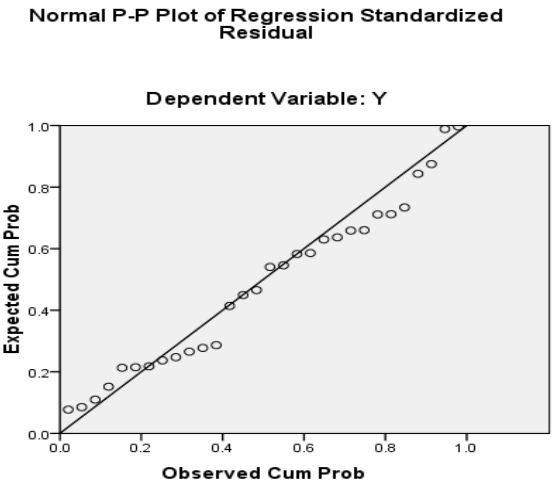
Gambar diatas menunjukan bahwa tidak adanya pola yang jelas dalam penyebaran titik-titik, dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.694

Sumber : data hasil olahan SPSS 17

Berdasarkan pengujian autokorelasi yang penulis lakukan hasilnya menunjukkan bahwa nilai Durbin



Watson yaitu 1.694 yang artinya nilai tersebut terletak antara du dan 4-du. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

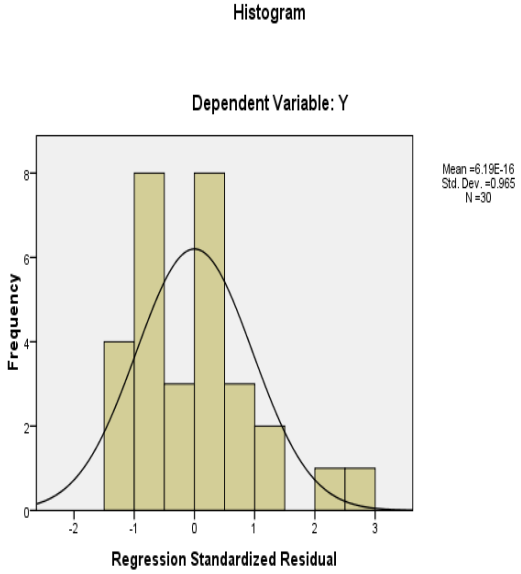
Uji Normalitas

Sumber : data hasil olahan SPSS 17

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa model regresi dari data tersebut telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Model		B
1	(Costant)	2.645
	X1	.544
	X2	.640



Maka persamaan yang terbentuk adalah:

Y = 2,645 + 0,544 X1 + 0,640 X2

Dari model persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,645
   Hal ini menunjukan bahwa jika variabel independen ditiadakan atau Gaya Kepemimpinan Supervisor (X1) dan Kerjasama Tim (X2) nilainya 0, maka Kinerja Leader (Y) adalah 2,645.
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Supervisor (X1) sebesar 0,544
   Hal ini menunjukan indikasi adanya hubungan yang searah yang artinya jika nilai Gaya Kepemimpinan Supervisor (X1) naik 1% (0,01) maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Leader 0,544
3. Koefisien regresi Kerjasama Tim (X2) sebesar 0,640
   Hal ini menunjukan indikasi adanya hubungan yang searah yang artinya jika nilai Kerjasama Tim (X2) naik 1% (0,01) maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Leader 0,640.

Tabel Koefisien Determinasi (KD)

Model	R square
1	.319

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R- Square) adalah 0,319 Hal ini menunjukan bahwa 31,9% Kinerja Leader dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Supervisor dan Kerjasama Tim dan sisanya yakni 68,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel Uji Simultan (F)

F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
6.312	3,35	signifikan

Sumber : data hasil olahan SPSS 17

Berdasarkan hasil nilai Fhitung untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Leader (Y) adalah sebesar 6,312 dengan signifikansi 0,006 sedangkan Ftabel dengan dk (n-k-1 = 30-2-1) adalah 3,35 dan taraf signifikansi 0,050. Mengacu pada kriteria pengambilan keputusan dan hasil perhitungan diatas terlihat jika Fhitung lebih besar dari pada Ftabel (6,312 > 3,35) dan taraf signifikansi yaitu (0,006 < 0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel Uji Persial (t)

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
X1	2.726	2.052	Signifikan
X2	2.446	2.052	Signifikan

Sumber : data hasil olahan SPSS 17

Dari tabel di atas terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan(X1) dan Kerjasama Tim(X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Leader(Y)karena nilai thitung > tbabel.

V. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pemaparan yang telah peneliti bahas sebelumnya, maka peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi Gaya Kepemimpinan Supervisor, Kerjasama Tim dan Kinerja Leader bagian. produksi PT.Leading Garment masuk ke dalam kategori sedang yang artinya ketiga variabel tersebut harus lebih ditingkatkan lagi.
2. Gaya Kepemimpinan Supervisor dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Leader, jadi berdasarkna pengujian yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Supervisor dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Leader.
3. Dari hasil analisis Gaya Kepemimpinan Supervisor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Leader.
4. Hasil analisis menunjukan bahwa variabel Kerjasama Tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Leader.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan :
   a. Jika perusahaan ingin meningkatkan Kinerja Leader pada Divisi produksi PT.Leading. perusahaan perlu meningkatkan gaya atau cara Supervisor dalam memimpin dan Kerjasama

Tim, karena dua variabel tersebut dapat memepengaruhi Kinerja Leader pada Divisi produksi PT.Leading.

b. Sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan Kinerja leader berada dalam kategori sedang atau kurang baik maka di sarankan kepada perusahaan bagian manajemen PT.Leading agar dapat mengkaji ulang atau memberikan arahan yang lebih dari sebelumnya pada bagian Divisi produksi meliputi supervisor dan leader agar dapat mengoptimalkan dan meningkatkan hasil dari kinerja. Mungkin salah satunya dengan cara menejer perusahaan turun langsung ke bagian produksi supaya bisa mengetahui apa yang terjadi diproduksi dan masalah apa yang menghambat peningkatan kinerja. Sehingga sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa Kinerja Leader akan mengalami peningkatan.
   Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa dua faktor terendah dari Gaya Kepemimpinan Supervisor yang kurang mendapat perhatian perusahaan adalah faktor keterampilan dan kemampuan mendengar kan pendapat karyawan. sedangkan faktor terendah dari kerjasama tim adalah faktor kepercayaan dalam tim. faktor-faktor tersebut perlu di upayakan lebih baik lagi untuk meningkatkan Kinerja Leader di bagian produksi PT.Leading Garment Industries.

2. Bagi peneliti selanjutnya
   Untuk peneliti yang tertarik dan akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama yaitu Kinerja Leader, maka penulis menyarankan agar variabel independen yang akan digunakan dapat diperluas tidak hanya sebatas Gaya Kepemimpinan Supervisor dan kerjasama Tim karena berdasarkan hasil dari penelitian di temukan bahwa terdapat faktor di luar Gaya Kepemimpinan Supervisor dan kerjasama Tim yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap Kinerja Leader. sebab dengan demikian tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

Daftar Pustaka

Badeni, 2017. Kepemimpinan dan prilaku organisasi. Cetakan ke tiga. Bandung: Alfabeta CV.

Priansa, Doni. 2017. Manajemen kinerja kepegawaian. Cetakan ke satu. Bandung: CV Pustaka Setia.

Putri, Puryatini, Luh De. Sariyathi, Ni Ketut. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan warung mina cabang Renon. E-Jurnal manajemen unud, vol. 6, no. 6, 2017: 3398-3430. ISSN 2302-8912.

Rivai, Veithzal et all. 2017. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Edisi ke empat. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Bahri, Saiful, Moh. 2015. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK Hidayatul Islam. Jurnal Penelitian ilmu ekonomi. Vol 6. No 2. Hal 144-152.

Kusuma, P, L. Sutanto, J, E. Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis, vol.3, no.4, 2018: 417-424.

Kasmir, 2018. Manajemen sumber daya manusia. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabela.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta hall.