

# Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

**Author:**

<sup>1</sup>Bela Suci Sitorus  
<sup>2</sup>Rosmita Ambarita  
<sup>3</sup>Tiurlina Hasmawati Sihite

**Affiliation:**

<sup>1,2,3</sup>STIE Al-Washliyah Sibolga

**Corresponding email:**

<sup>1</sup>belasucisitorus@gmail.com  
<sup>2</sup>rosa\_ambar@yahoo.com  
<sup>3</sup>tiurlinasihite@yahoo.com

**Histori Naskah:**

Submit: 02-05-2026  
Accepted: 24-05-2026  
Published: 01-07-2026



*This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

**Abstrak:**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif dengan beberapa metode yaitu angket (*questioner*), observasi dan wawancara. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 133 pegawai terdiri dari 22 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), 6 orang berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan 105 orang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL), serta diperoleh sampel penelitian sebanyak 33 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kerjasama tim diperoleh sebesar 0,610 atau 61% dan sisanya 39% dijelaskan oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai.

---

## Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Dalam era tantangan global yang semakin kompleks, keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam menentukan kinerja pegawai dalam organisasi, karena seluruh proses perencanaan hingga implementasi kebijakan dijalankan oleh manusia. Hal ini berlaku pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang memiliki tanggung jawab besar dalam penanggulangan bencana di wilayah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Tapanuli Tengah merupakan wilayah yang memiliki potensi bencana cukup tinggi, seperti banjir, tanah longsor, dan gempa bumi. Situasi ini menuntut Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah untuk memiliki kinerja tinggi, khususnya dalam hal kesiapsiagaan, respon cepat, dan koordinasi. Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi faktor penting, karena keberhasilan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah sangat ditentukan oleh seberapa sigap dan efektif para pegawainya dalam menangani situasi darurat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan standar operasional prosedur yang ditetapkan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efisien mampu membentuk budaya kerja yang positif, memotivasi pegawai, dan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, peran pemimpin tidak hanya sebatas administratif, tetapi juga strategis dan inspiratif, terutama dalam kondisi darurat yang membutuhkan keputusan cepat dan tepat.

Kepemimpinan yang tidak mampu beradaptasi atau kurang komunikasi bisa menurunkan semangat kerja pegawai, memperburuk koordinasi, dan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai secara keseluruhan. Sebaliknya, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendengarkan masukan bawahan, dan membangun kepercayaan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Kepemimpinan juga sebagai perpaduan dari berbagai karakteristik, sifat dan perilaku yang digunakan oleh para pemimpin dalam berinteraksi dengan anggota untuk membangun hubungan yang solid dengan anggota tim (Khajeh, 2018).

Kerjasama tim yang baik juga mencerminkan adanya kepercayaan antar personil, komunikasi yang terbuka, dan kesatuan visi dalam menjalankan tugas. Jika kerja sama tim rendah, maka kinerja individu pun akan terhambat karena proses kerja menjadi tidak efektif. Kerjasama tim dapat meningkatkan kemampuan serta pengetahuan dengan anggota lain (Hisam, 2018). Oleh karena itu, pembentukan tim yang kompak dan terlatih merupakan bagian dari pengembangan kinerja pegawai yang harus menjadi prioritas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Namun pada kenyataannya masih terdapat sejumlah tantangan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah terkait kepemimpinan dan kerjasama tim. Beberapa pegawai merasa kurang mendapat arahan yang jelas atau belum dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Di sisi lain, masih terdapat kendala komunikasi internal yang dapat menghambat kerja tim. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap pengelolaan pegawai dalam kaitannya dengan kepemimpinan dan kerja sama tim.

Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan dan kerja sama tim memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dalam hal kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin tersebut kurang memberikan motivasi dan arahan kepada pegawai, Hal ini menyebabkan kurangnya semangat kerja pegawai yang secara langsung mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Fenomena permasalahan kerjasama tim yang ditemukan penulis melalui data primer dan skunder menunjukkan bahwa kurangnya kerjasama tim yang baik antar pegawai dalam menanggulangi bencana karena kurangnya arahan yang jelas dari pemimpin dan kurangnya peralatan penanggulangan bencana. masalah ini menyebabkan pegawai tidak dapat bekerja secara optimal, yang akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai.

## **Studi Literatur**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pegawainya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Samsul Arifin, 2019). Menurut (Danim, 2017) kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan- tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut (Amirullah, 2015) kepemimpinan adalah orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi

orang (bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kemampuan atau keahlian seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

### **Kerjasama Tim**

Kerjasama tim merupakan sebuah aktivitas yang dikerjakann oleh sekumpulan orang disebuah perusahaan. Kerjasama tim salah satu tindakan yang mendorong para karyawan bekerja dengan cara efektif didalam bagian-bagain perusahaan Menurut (Sari & Wibowo, 2021) kerjasama tim adalah kegiatan terpenting untuk kelancaran dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut (Livia & Susanto 2018) kerjasama adalah kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan, kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan” Sedangkan menurut (Busro, 2018) “kerjasama tim adalah proses beregu/berkelompok yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa Kerjasama Tim adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan secara berkelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian seorang pegawai mengenai pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. kinerja pegawai merupakan Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016) Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

## **Metode Penelitian**

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang sesuai penulis menyusun skripsi ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data pada penelitian kuantitatif yaitu:

1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner
2. Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait agar memperoleh data-data yang berhubungan dengan objek penelitian.
3. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji instrumen data**

Menurut (Ghozali, 2016) menjelaskan bahwa Persyaratan yang harus dipenuhi oleh suatu alat ukur penelitian minimal ada dua macam, yaitu validitas dan reliabilitas. artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bisa jika datanya kurang reliable dan kurang valid, sedangkan kualitas dalam penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yang valid dan reliable. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji validitas dan reabilitas tetap dilakukan karena pertimbangan perbedaan waktu, obyek dan kondisi yang dialami oleh peneliti sekarang dan peneliti sebelumnya.

### Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### Uji normalitas data

Menurut (Ghozali, 2018) “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal”. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

### Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### Uji normalitas data

Menurut (Ghozali, 2018) “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal”. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen. Hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y. Dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kerjasama Tim

A = Konstanta

b1+b2 = Koefisien Regresi

### Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi  $R^2$  pada dasarnya bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ).

Nilai  $R^2$  yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:179).

### Uji T (uji parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Cara tersebut dapat di lihat di bawah ini:

- a. Pengambilan keputusan dengan melakukan perbandingan nilai  $T_{hitung}$  masing-masing diantara variabel bebas dengan  $T_{tabel}$  adalah sebagai berikut:
  1. Apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y).
  2. Apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap variabel Y)
- b. Pengambilan keputusan dengan menggunakan angka probabilitas signifikan adalah sebagai berikut:
  1. Apabila probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
  2. Apabila probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### Uji F (uji simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja secara simultan dan parsial. Menurut (Sugiyono, 2015) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2) / (N-K-1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F = Hasil perhitungan

Hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 0,05 atau dengan *degree freedom* (df)= k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut:

1. jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$  (0,05), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
2. jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$  (0,05), maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima

Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut Hipotesis yang akan diuji adalah:

$H_0$  : Kepemimpinan dan Kerjasama tim secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

$H_1$  : Kepemimpinan dan Kerjasama tim secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

## Hasil

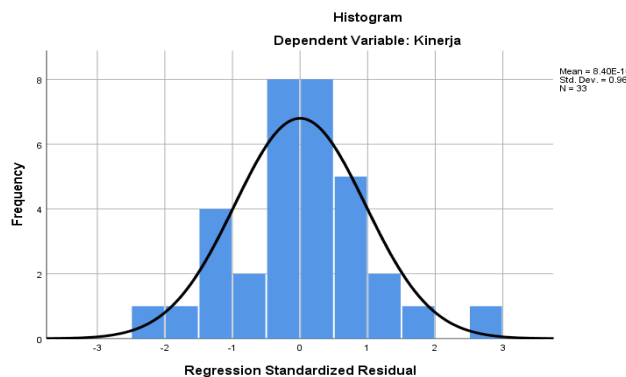
### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*.

### Analisis Grafik

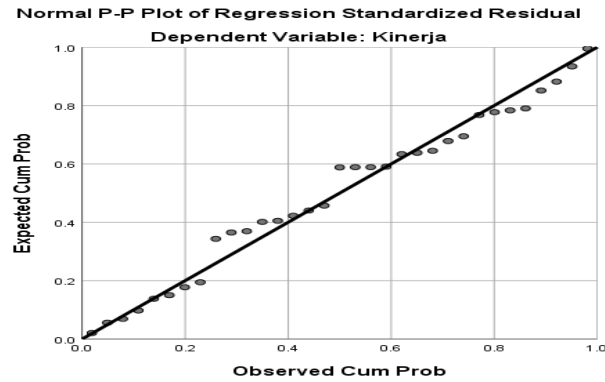
Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagaimana pada Gambar 1.



Gambar 1. Grafik Histogram Variabel Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada Gambar 1. terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil dari analisis grafik *P-Plot* uji normalitas adalah dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2.

Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada Gambar 2. *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

### Uji F (Uji Anova)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.  
 Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	796.454	2	398.227	23.468	.000 <sup>b</sup>
	Residual	509.061	30	16.969		
	Total	1305.515	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 1. di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim secara bersama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 30$  (diperoleh dari hasil  $df = (n-k-1) = (33-2-1) = 30$  diketahui  $F_{tabel} = 3,316$  dan  $F_{hitung} = 23.468$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga Kepemimpinan dan, Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. hitung > F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga Kepemimpinan dan, Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan

Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner jawaban pada variabel Kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan rata-rata 4,08 dengan kategori baik yang menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang baik. Berdasarkan hasil Uji f dapat diketahui nilai F sebesar 23,468 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan. (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Pernyataan serupa dan sejalan juga dikemukakan penelitian terdahulu oleh (Isna, 2024), (Sartini, 2024) dan (Ahmad, 2023) yang mendukung hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh (Mangkunegara, 2015) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Kasmir, 2016) kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari penjelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Kerjasama tim sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang peneliti harapkan dapat memberikan gambaran serta jawaban terhadap rumusan-rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini, dapat diperoleh keimpulan sebagai berikut :

1. Hasil deskriptif variabel kepemimpinan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah berada dalam kategori baik karena berdasarkan interpretasi nilai rata-rata menunjukkan bahwa kepemimpinan secara umum hasil kuesioner 3,87 digolongkan ke dalam kategori baik.
2. Hasil deskriptif variabel kerjasama tim pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah berada dalam kategori baik karena berdasarkan interpretasi nilai rata-rata menunjukkan bahwa kerjasama tim secara umum hasil kuesioner 3,91 digolongkan ke dalam kategori baik.
3. Hasil deskriptif variabel kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah berada dalam kategori baik karena berdasarkan interpretasi nilai rata-rata menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum hasil kuesioner 4,08 digolongkan ke dalam kategori baik.
4. Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Kepemimpinan dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
5. Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai dikategorikan kuat, dimana diketahui koefisien korelasi yang diperoleh besaran 0,740 dan hubungan antara kerjasama tim dan kinerja pegawai dikategorikan sedang dimana diketahui koefisien korelasi yang diperoleh besaran 0,575.
6. Koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,610 atau 61% gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi kepemimpinan dan kerjasama tim sebesar 61% dan nilai sebesar 39% dijelaskan oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Persamaan model regresi linear berganda yang diperoleh,  $Y = 7,066 + 0,587 X_1 + 0,283 X_2$  menunjukkan hubungan antara kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai kearah positif.
8. Dari uji t di peroleh hasil thitung < ttabel maka Ha diterima dan Ho ditolak, berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

## Referensi

- Amirullah, A. (2015). Kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja tim. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 67–75.
- Arifin, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja, religiusitas, kepemimpinan, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99.
- Danim, S. (2017). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 5(2), 89–102.
- Hisam, M. (2018). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 10–123.
- Kasmir. (2016). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 52–200.
- Khajeh, E. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 5(1), 45–60.
- Livia, & Susanto, J. E. (2018). Analisis pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo–Jakarta Selatan. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 5(1), 57–71.
- Mangkunegara. (2015). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vonex Indonesia Rancaekek. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting (JEMBA)*, 1(1), 93–276.
- Samsul Arifin. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(1), 45–193.
- Sari, & Wibowo. (2021). Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 170–183.
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 12–23.
- Sulaksono, S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan swasta. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(3), 67–78.