

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA SURABAYA

M. Choirul Anwar¹, R.A. Sista Paramita²

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia^{2,3}

Email: m.23453@mhs.unesa.ac.id

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 6 Bulan : Juni Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<i>This study aims to determine the relationship between Leadership and Teamwork on Employee Performance. The sample in this study was the Surabaya City Fire and Rescue Service. The analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS 30. The results showed that simultaneously the Leadership and Teamwork had a significant effect on Employee Performance. While partially, the Leadership did not have a significant effect on the Employee Performance and the Teamwork had a significant effect on the Employee Performance. The implication of this study The implications of this study indicate that in the Surabaya City Fire and Rescue Service, employee performance is more influenced by teamwork. This shows that employees will be willing to collaborate to complete their tasks and show good performance if employees feel comfortable and supported by the work environment and effective communication between coworkers.</i> Keywords : Leadership, Teamwork, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan secara parsial, Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dan Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, Kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh kerjasama tim. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan bersedia berkolaborasi untuk menyelesaikan tugasnya dan menunjukkan kinerja yang baik jika pegawai merasa nyaman dan didukung oleh lingkungan kerja serta komunikasi yang efektif antar rekan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintah, menghadapi tantangan besar untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal guna mencapai tujuan jangka pendek dan panjang. Kepemimpinan

yang efektif dan kerjasama tim yang solid menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut. Di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, kebutuhan akan pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi, dan memastikan kepatuhan terhadap prosedur sangat krusial, terutama dalam situasi darurat yang memerlukan respons cepat dan tepat.

Kepemimpinan yang baik di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan berperan besar dalam keberhasilan operasionalnya. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memotivasi anggotanya, tetapi juga memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang cepat dan tepat, terutama saat menghadapi situasi yang mendesak. Selain itu, memastikan bahwa setiap anggota tim mematuhi prosedur yang telah ditetapkan menjadi salah satu faktor penentu dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, kerjasama tim yang baik, yang melibatkan interaksi antarpegawai dengan berbagai keahlian dan latar belakang, turut memperkuat kinerja organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti kecepatan tanggap dalam menghadapi situasi darurat, kualitas pelayanan kepada masyarakat, dan ketaatan terhadap SOP yang berlaku. Kecepatan tanggap sangat penting, mengingat tugas utama dinas ini adalah menangani kejadian darurat yang memerlukan respons cepat. Kualitas pelayanan dan ketaatan terhadap SOP juga menjadi faktor penting untuk memastikan efektivitas dan keselamatan dalam operasional. Meskipun kinerja pegawai di dinas ini sudah menunjukkan hasil yang stabil dan baik selama periode 2021 hingga 2023, masih sedikit penelitian yang mengkaji pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai secara bersamaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik di Surabaya.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh kausalitas antara kepemimpinan, kerjasama tim, dan kinerja pegawai. Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner online kepada 33 responden pegawai di bidang sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen organisasi, sejarah, dan uraian tugas yang relevan. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling

jenuh, dengan semua anggota yang memenuhi kriteria dijadikan responden, kecuali ketua tim dan sekretaris dinas. Variabel yang diteliti mencakup kepemimpinan dan kerjasama tim sebagai variabel bebas, serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat, yang diukur dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert, dan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel, serta uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan akurasi data.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dan Deskripsi Penelitian

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil rekapitulasi data responden pada pegawai bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya, karakteristik responden dapat dibagi ke dalam beberapa kategori, yaitu jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Mayoritas responden adalah laki-laki (73%), dengan kelompok usia 41-50 tahun mendominasi (46%). Sebagian besar responden memiliki jabatan sebagai staf PNS (28%) dan masa kerja antara 5 hingga 10 tahun (46%). Terkait pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA/K/Sederajat (61%), diikuti oleh yang memiliki gelar Sarjana/S1 (30%). Data ini memberikan gambaran komprehensif mengenai komposisi pegawai di instansi tersebut.

Analisis Data Penelitian

Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Pertanyaan 1	0,372	0,344	Valid
	Pertanyaan 2	0,552	0,344	Valid
	Pertanyaan 3	0,726	0,344	Valid
	Pertanyaan 4	0,677	0,344	Valid
	Pertanyaan 5	0,620	0,344	Valid
	Pertanyaan 6	0,589	0,344	Valid
	Pertanyaan 7	0,678	0,344	Valid
	Pertanyaan 8	0,793	0,344	Valid
	Pertanyaan 9	0,746	0,344	Valid
	Pertanyaan 10	0,747	0,344	Valid
	Pertanyaan 11	0,716	0,344	Valid
Kerjasama Tim (X2)	Pertanyaan 12	0,615	0,344	Valid
	Pertanyaan 13	0,643	0,344	Valid

	Pertanyaan 14	0,675	0,344	Valid
	Pertanyaan 15	0,711	0,344	Valid
	Pertanyaan 16	0,813	0,344	Valid
	Pertanyaan 17	0,615	0,344	Valid
Kinerja (Y)	Pertanyaan 18	0,630	0,344	Valid
	Pertanyaan 19	0,790	0,344	Valid
	Pertanyaan 20	0,775	0,344	Valid
	Pertanyaan 21	0,730	0,344	Valid
	Pertanyaan 22	0,666	0,344	Valid

Sumber: Hasil uji validitas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepemimpinan, kerjasama tim dan kinerja memenuhi persyaratan dikarenakan nilai korelasi mempunyai nilai diatas 0,344.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepemimpinan (X1)	0,867	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,762	Reliabel
Kinerja (Y)	0,766	Reliabel

Sumber: Hasil rekap uji reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, maka variabel bebas, Kepemimpinan dan Kerjasama Tim dinyatakan reliabel dan Kinerja juga reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel kepemimpinan (X1) sebesar $0,873 > 0,60$ untuk variabel kerjasama tim (X2) $0,773 > 0,60$ dan variabel terikat Kinerja (Y) sebesar $0,713 > 0,60$ untuk berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

Teknik Analisis Data

Menurut sugiyono (2013:199) mengungkapkan teknik analisis data merupakan aktivitas kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah :

Uji Deskriptif

Pada analisis deskriptif ini akan dibahas hasil jawaban dari 33 responden pegawai bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Kuesioner tersebut terisi dengan baik sehingga peneliti dapat mengolah untuk memperoleh gambaran deskripsi pegawai bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

Berikut ini adalah hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagiakan :

Kepemimpinan (X1)

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Daftar Pernyataan Variabel Kepemimpinan									
No	Item Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	N	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
	a. Bersifat Adil								
1	Pemimpin memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk mengikuti seleksi jenjang sesuai dengan potensi yang dimiliki pegawai	F	19	13	1	0	0	33	4,5
		%	58	39	3	0	0	100	
		Skor	95	52	3	0	0	150	
2	Pimpinan tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas	F	23	9	1	0	0	33	4,7
		%	70	27	3	0	0	100	
		Skor	115	36	3	0	0	154	
	Rata - rata								4,6
	b. Memberikan Sugesti								
3	Pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawannya	F	20	10	3	0	0	33	4,5
		%	61	30	9	0	0	100	
		Skor	100	40	9	0	0	149	
	Rata - rata								4,5
	c. Mendukung Tercapainya Tujuan								
4	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja	F	11	17	4	1	0	33	4,2
		%	33	52	12	3	0	100	
		Skor	55	68	12	2	0	137	
	Rata - rata								4,2
	d. Sebagai Katalisator								
5	Pimpinan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya	F	16	11	6	0	0	33	4,3
		%	48	33	18	0	0	100	
		Skor	80	44	18	0	0	142	
	Rata - rata								4,3
	e. Menciptakan Rasa Aman								

6	Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan	F	18	10	5	0	0	33	4,4
		%	55	30	15	0	0	100	
		Skor	90	40	15	0	0	145	
	Rata - rata								4,4
	f. Sebagai Wakil Organisasi								
7	Pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan.	F	17	14	2	0	0	33	4,5
		%	52	42	6,1	0	0	100	
		Skor	85	56	6	0	0	147	
	Rata - rata								4,5
	g. Sumber Inspirasi								
8	Pimpinan berpenampilan rapi dan menarik.	F	14	18	1	0	0	33	4,4
		%	42	55	3	0	0	100	
		Skor	70	72	3	0	0	145	
9	Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya.	F	15	15	3	0	0	33	4,4
		%	45	45	9	0	0	100	
		Skor	75	60	9	0	0	144	
	Rata - rata								4,4
	h. Bersikap Menghargai								
10	Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik.	F	15	12	5	1	0	33	4,2
		%	45	36	15	3	0	100	
		Skor	75	48	15	2	0	140	
11	Pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya.	F	14	13	6	0	0	33	4,2
		%	42	39	18	0	0	100	
		Skor	70	52	18	0	0	140	
	Rata - rata								4,2
Jumlah Keseluruhan Skor			910	568	111	4	0	1593	4,39
Jumlah Keseluruhan Bobot			182	142	37	2	0	363	

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa pada pernyataan rekapitulasi kepemimpinan bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya rata – rata jawaban responden adalah 4,39 dengan kategori jawaban sangat setuju dengan pernyataan pada variabel kepemimpinan. Selanjutnya, hasil analisis variabel kepemimpinan dilakukan kategorisasi berdasarkan interval skor. Dengan cara berikut : Total skor tertinggi = $5 \times 11 = 55$, Total skor terendah = $1 \times 11 = 11$, Range = $55 - 11 = 44$, Interval skor = $44 / 5 = 8,8$.

Maka didapatkan interval masing – masing item untuk setiap kategori adalah 8,8 sehingga interval skor pada variabel ini adalah 11 - 19,7 untuk kategori tidak sangat baik, 19,8 - 28,5 untuk kategori tidak baik, 28,6 - 37,3 untuk kategori cukup baik, 37,4 - 46,1 untuk kategori baik, 46,2 – 55 untuk kategori sangat baik. Maka selanjutnya dilakukan pengkategorisasi variabel kepemimpinan dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Interval Skor Variabel Kepemimpinan

No.	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	46,2 - 55	Sangat Baik	20	60,6
2	37,4 - 46,1	Baik	13	39,4
3	28,6 - 37,3	Cukup Baik	0	0
4	19,8 - 28,5	Tidak Baik	0	0
5	11 - 19,7	Sangat Tidak Baik	0	0

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kepemimpinan berada pada interval skor 46,2 – 55 yaitu pada kategori sangat baik sebesar 60,6%.

Kerjasama Tim (X2)

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel Kerjasama Tim

Daftar Pernyataan Variabel Kerjasama Tim									
No	Item Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	N	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
	a. Tanggung Jawab								
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.	F	17	15	1	0	0	33	4,5
		%	52	45	3	0	0	100	
		Skor	85	60	3	0	0	148	
2	Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama.	F	14	18	1	0	0	33	4,4
		%	42	55	3	0	0	100	
		Skor	70	72	3	0	0	145	
	Rata - rata								4,45
	b. Saling Berkontribusi								
3	Pegawai saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.	F	17	12	4	0	0	33	4,4
		%	52	36	12	0	0	100	
		Skor	85	48	12	0	0	145	
4	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang	F	17	14	2	0	0	33	4,5

	tinggi dalam mencapai tujuan	%	52	42	6,1	0	0	100	
		Skor	85	56	6	0	0	147	
	Rata - rata								4,45
	c. Pengerahan Kemampuan								
5	Pegawai tim mengarahkan kemampuan masing masing secara maksimal	F	22	10	1	0	0	33	4,6
		%	67	30	3	0	0	100	
		Skor	110	40	3	0	0	153	
6	Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan	F	18	15	0	0	0	33	4,5
		%	55	45	0	0	0	100	
		Skor	90	60	0	0	0	150	
	Rata - rata								4,55
Jumlah Keseluruhan Skor			525	336	27	0	0	888	4,48
Jumlah Keseluruhan Bobot			105	84	9	0	0	198	

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa pada pernyataan rekapitulasi kerjasama tim bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya rata – rata jawaban responden adalah 4,48 dengan kategori jawaban sangat setuju dengan pernyataan pada variabel kerjasama tim. Selanjutnya, hasil analisis variabel kerjasama tim dilakukan kategorisasi berdasarkan interval skor. Dengan cara berikut : Total skor tertinggi = $5 \times 6 = 30$, Total skor terendah = $1 \times 6 = 6$, Range = $30 - 6 = 24$, Interval skor = $24 / 5 = 4,8$. Maka didapatkan interval masing – masing item untuk setiap kategori adalah 4,8 sehingga interval skor pada variabel ini adalah 6 - 10,7 untuk kategori tidak sangat baik, 10,8 - 15,5 untuk kategori tidak baik, 15,6 - 20,3 untuk kategori cukup baik, 20,4 - 25,1 untuk kategori baik, 25,2 – 30 untuk kategori sangat baik. Maka selanjutnya dilakukan pengkategorisasi variabel kerjasama tim dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Interval Skor Variabel Kerjasama Tim

No.	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	25,2 - 30	Sangat Baik	24	72,7
2	20,4 - 25,1	Baik	9	27,3
3	15,6 - 20,3	Cukup Baik	0	0
4	10,8 - 15,5	Tidak Baik	0	0
5	6 - 10,7	Sangat Tidak Baik	0	0

Sumber : Data diolah penulis

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa kerjasama tim berada pada interval skor 25,2 – 30 yaitu pada kategori **sangat baik** sebesar 72,7%.

Kinerja (Y)

Tabel 6. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Daftar Pernyataan Variabel Kinerja									
No	Item Pernyataan	Ket	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
			SS	S	N	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
	a. Kualitas								
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	F	18	11	4	0	0	33	4,4
		%	55	33	12	0	0	100	
		Skor	90	44	12	0	0	146	
	Rata - rata								4,4
	b. Kuantitas								
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu priode melebihi pegawai lain.	F	21	8	4	0	0	33	4,5
		%	64	24	12	0	0	100	
		Skor	105	32	12	0	0	149	
	Rata - rata								4,5
	c. Ketepatan Waktu								
3	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.	F	17	11	5	0	0	33	4,4
		%	52	33	15	0	0	100	
		Skor	85	44	15	0	0	144	
	Rata - rata								4,4
	d. Efektivitas								
4	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan	F	15	13	5	0	0	33	4,3
		%	45	39	15	0	0	100	
		Skor	75	52	15	0	0	142	
	Rata - rata								4,3
	e. Kemandirian								
5	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.	F	22	9	2	0	0	33	4,6
		%	67	27	6,1	0	0	100	

		Sk or	11 0	36	6	0	0	15 2	
	Rata - rata								4,6
	Jumlah Keseluruhan Skor	46	5	20	8	6	0	0	73
	Jumlah Keseluruhan Bobot	9	3	5	2	2	0	0	16
									4,44

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa pada pernyataan rekapitulasi kinerja bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya rata – rata jawaban responden adalah 4,44 dengan kategori jawaban sangat setuju dengan pernyataan pada variabel kinerja. Selanjutnya, hasil analisis variabel kinerja dilakukan kategorisasi berdasarkan interval skor. Dengan cara berikut : Total skor tertinggi = $5 \times 5 = 25$, Total skor terendah = $1 \times 5 = 5$, Range = $25 - 5 = 20$, Interval skor = $20 / 5 = 4$. Maka didapatkan interval masing – masing item untuk setiap kategori adalah 4 sehingga interval skor pada variabel ini adalah 5 – 8 untuk kategori tidak sangat baik, 9 -12 untuk kategori tidak baik, 13 – 16 untuk kategori cukup baik, 17 – 20 untuk kategori baik, 21 - 25 untuk kategori sangat baik. Maka selanjutnya dilakukan pengkategorisasi variabel kinerja dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Interval Skor Variabel Kinerja

No.	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1	21 - 25	Sangat Baik	25	75,8
2	17 - 20	Baik	7	21,2
3	13 - 16	Cukup Baik	1	3,0
4	9 -12	Tidak Baik	0	0
5	5 - 8	Sangat Tidak Baik	0	0

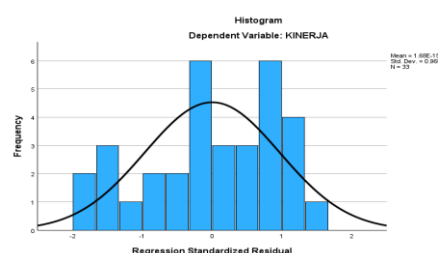
Sumber : Data diolah penulis

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa kerjasama tim berada pada interval skor 21 – 25 yaitu pada kategori sangat baik sebesar 75,8%.

Uji Asumsi Klasik

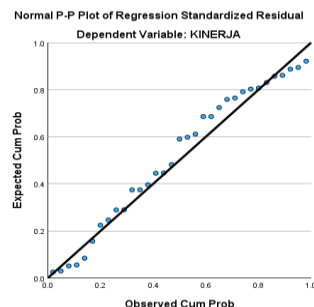
Uji Normalitas

Gambar 1. Grafik Histogram



Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Gambar 2. Grafik P-Plot of Regression Standardized Residual

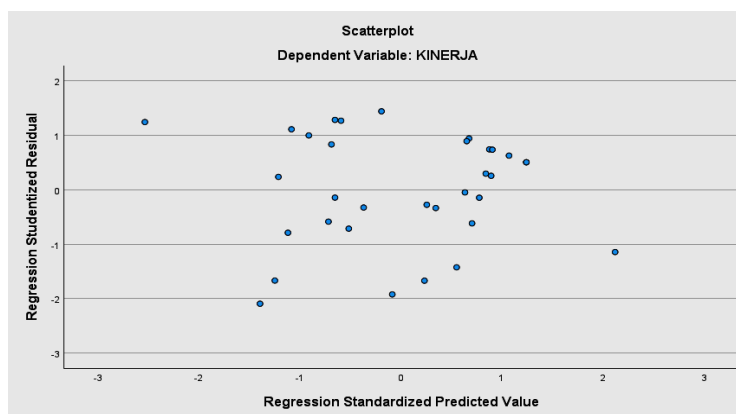


Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Dari histogram diatas menggambarkan regresi berbentuk lonceng, yang menyiratkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh regresi standarisasi residu *Probability Plot* normal, dengan plot data menyebar di sekitarnya dan mengikuti garis diagonal. Kesimpulannya, kedua model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan uji heteroskedastisitas diatas yang mencakup dua regresi pada semua gambar scatterpot dengan jelas menunjukkan bahwa titik – titik tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Artinya bahwa asumsi heteroskedastisitas tidak ada dalam dua model regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPEMIMPINAN	.665	1.503
	KERJASAMA TIM	.665	1.503

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan uji multikolinearitas diatas dapat dilihat nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam data penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.465		2.295	.029
	KEPEMIMPINAN	-.157	-.316	-1.701	.099
	KERJASAMA TIM	.718	.676	3.638	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Dari tabel diatas terlihat pada kolom B, tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi linier berganda untuk variabel bebas. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat ditentukan nilai regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut : $Y = 10,465 - 0,157 X_1 + 0,718 X_2$.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dianalisis sebagai berikut : (1) Nilai dari konstanta pada uji regresi linier berganda menunjukkan nilai 10,465 menyatakan jika faktor kepemimpinan dan kerjasama tim konstan, maka kinerja pegawai akan bernilai 10,465. (2) Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar - 0,157 menunjukkan bahwa faktor variabel kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya setiap peningkatan pada variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,157 jika variabel lain nilainya tetap. (3) Koefisien regresi kerjasama tim (X_2) sebesar 0,718 menunjukkan bahwa faktor variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya setiap peningkatan pada variabel kerjasama tim sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,718 jika variabel lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	63.099	2	31.549	6.741
	Residual	140.416	30	4.681	.004 ^b
	Total	203.515	32		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, KEPEMIMPINAN

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas diperoleh nilai Fhitung

sebesar 6,741. Nilai ini lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,32. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,004 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing – masing variabel *independen* secara individu dalam menerangkan variabel *dependen*. Dalam penelitian ini uji t statistik bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan uji t pada derajat keyakinan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05). Kriteria pengujian adalah: (1) H_0 : Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. (2) H_1 : Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Adapun kriteria yang digunakan adalah : Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau jika $sig \geq 0,05$ dan derajat bebas (*degree of freedom*), $df = n - k - 1$ $33 - 2 - 1 = 30$ diperoleh angka 1,697.

Adapun hasil analisis uji t atau nilai t_{hitung} dengan bantuan program SPSS 30 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
1					
(Constant)	10.465	4.560		2.295	.029
KEPEMIMPINAN	-.157	.092	-.316	-1.701	.099
KERJASAMA TIM	.718	.197	.676	3.638	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perumusan hipotesis, H_0 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan H_1 menyatakan sebaliknya. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1,701 lebih kecil dari t_{tabel} 1,697 dengan nilai signifikansi sebesar 0,99 yang lebih besar dari 0,05,

sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini berarti bahwa secara parsial, kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Selain itu, koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa arah pengaruh kepemimpinan berlawanan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berkontribusi secara signifikan terhadap perubahan kinerja pegawai pada unit tersebut.

Pengaruh Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perumusan hipotesis, H_0 menyatakan bahwa variabel kerjasama tim (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan H_1 menyatakan adanya pengaruh signifikan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,638 lebih besar dari ttabel 1,697, dan nilai signifikansi sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial, kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Selain itu, koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kerjasama tim berdampak searah terhadap peningkatan kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kerjasama tim, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di unit tersebut.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.264	2.163

a. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, KEPEMIMPINAN

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi dapat dilihat nilai Adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,310 atau 31%. Artinya kinerja (variabel terikat) dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan variabel kerjasama tim sebesar 31% dan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini misalnya (komunikasi, kepribadian dan lingkungan kerja).

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T), variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Temuan ini bertentangan dengan teori kepemimpinan Kartono yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis

ditolak karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa baik atau buruknya kepemimpinan tidak memengaruhi perubahan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan fakta bahwa pegawai bekerja berdasarkan SOP yang sudah lama diterapkan, sehingga keberadaan pemimpin baru tidak terlalu memengaruhi cara kerja mereka. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Ferry Muliadi Manalu (2020), namun berbeda dengan hasil penelitian Aditya Alfitra Nafis (2018) yang menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja.

Sebaliknya, kerjasama tim dalam penelitian ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini sesuai dengan penelitian Aditya Alfitra Nafis (2018), yang juga menunjukkan hubungan positif antara kerjasama tim dan kinerja. Kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat solidaritas antarpegawai, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terlihat dari meningkatnya citra positif Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya di mata masyarakat sebagai hasil dari sinergi tim yang solid dalam melaksanakan tugas.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja sesuai SOP yang telah ada, sehingga pergantian pimpinan tidak mempengaruhi kinerja mereka. (2) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kerjasama tim, semakin baik pula kinerja pegawai, dan sebaliknya. Kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang terlihat dari peningkatan popularitas Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya di mata masyarakat.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Andini Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Deepublish
- Gozhali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: PT. Buku Seru.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* (1st ed.). Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (3th ed.). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lestari, S., & Maryono, J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan LKP Lestari Komputer Slawi. *Jurnal Multiplier* 1(1), 70-88.
- Nafis, A. A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Interaksi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sri Rejeki Ismani Kota Jakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Jakarta: Grasindo.
- Wahyudi. (2020). *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Depok: PT Rajagrafindo Persada