



## Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka

**Maria Salvani Lebi**  
Universitas Nusa Nipa

**Immanuel Wellem**  
Universitas Nusa Nipa

**Margaretha Yulianti**  
Universitas Nusa Nipa

Korespondensi penulis : [salvanlebi1@gmail.com](mailto:salvanlebi1@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to: (1) determine the description of employee performance, teamwork, and supervision; (2) analyze the effect of Teamwork and supervision on employee performance either partially or simultaneously. The population in this study were employees of the Sikka Regency Population and Civil Registration Office, totaling 55 people. Because the population is limited, this research was carried out by means of a census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing is done through the F test and t test. The results of the descriptive analysis show that the variables of employee performance, teamwork, and supervision are categorized as good. The results of the t-test statistics show that partially the variables Teamwork and Supervision have a positive and significant effect on employee performance. The statistical results of the F test show that simultaneously the variables Teamwork and Supervision have a significant effect on employee performance. The results of the determination analysis show that the two independent variables in this study are able to explain the variation in the ups and downs of the performance of the employees of the Office of Population and Civil Registration of Sikka Regency by 26.99%.*

**Keywords:** *Teamwork, Supervision, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, Kerjasama Tim, dan Pengawasan; (2) menganalisis pengaruh Kerjasama Tim dan pengawasan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka, berjumlah 55 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t. Hasil analisis

Received April 30, 2023; Revised Mei 30, 2023; Accepted Juni 07, 2023

\* Maria Salvani Lebi, [salvanlebi1@gmail.com](mailto:salvanlebi1@gmail.com)

deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pegawai, Kerjasama Tim, dan Pengawasan dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kerjasama Tim, dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kerjasama Tim, dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka sebesar 26,99%.

**Kata Kunci :** Kerjasama Tim, Pengawasan, Kinerja Pegawai

## **LATAR BELAKANG**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka merupakan salah satu pelaksanaan pelayanan administrasi publik diwilayah Kabupaten Sikka. Pelayanan kependudukan ini meliputi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil meliputi pembuatan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), surat pindah dll, sedangkan pencatatan sipil meliputi pembuatan kutipan akta kelahiran, kutipan akta kematian, kutipan akta perceraian, pencatatan pengakuan anak dan pengesahan anak, pencatatan perubahan nama, dan pencatatan perubahan kewarganegaraan. Tugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil untuk mencatat, mendaftarkan serta membukukan selengkap mungkin setiap peristiwa penting bagi status pendataan seseorang yang ditetapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. Untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut maka didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Siagian, 2008:181).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam sebuah organisasi, baik di organisasi swasta (*private sector*) maupun di organisasi publik (*public sektor*). Sumber daya manusia menjadi tulang punggung bagi pergerakan roda organisasi. Apabila pergerakannya lancar, maka pencapaian visi dan misi organisasi akan cepat terwujud. Selain sumber daya manusia, faktor lain yang tak kalah pentingnya adalah bagaimana mengelolah sumber daya manusia tersebut. Pengelolahan manusia (pegawai) sangat berbeda dengan pengelolahan asset organisasi lainnya. Hal ini terjadi karena kompleksitas dalam pengelolahan pegawai yang sangat tinggi (Rejeki, 2020:122).

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan dunia kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Istiantara, 2019:95).

Sumber daya manusia, salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber Daya Manusia ini satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia ini salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi atau instansi pemerintah sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada (Siagian 2020:21).

Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019:4). Setiap organisasi tentu mengharapkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Kualitas pegawai sangat ditentukan oleh potensi yang dimiliki pegawai itu sendiri. Namun sebaik apapun potensi yang dimiliki oleh pegawai tidak akan dapat lebih berkembang jika tidak didukung oleh sistem manajemen perusahaan yang baik pula. Untuk itu kedua pihak yaitu perusahaan dan pegawai harus dapat berinteraksi dengan baik. Pimpinan perusahaan perlu menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lain. Meskipun pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama, maka pembahasan tentang kinerja karyawan merupakan topik yang menarik untuk diteliti.

Hal ini sesuai dengan pendapat Benardin dan Russel (1993) dalam *Kaswan (2012:187)* menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu *Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need for supervision* dan *Interpersonal impact*.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Kinerja Pegawai (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka) maka dilakukan prasurvey dengan menyebarkan kuisioner sementara kepada 15 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1. Hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality (kualitas)</i>	1	1	4	8	3	9	5	20	3	15	107	150	71,33
2	<i>Quantity</i>	0	0	4	8	2	6	13	52	11	55	121	150	80,67
3	<i>Time Lines (waktu)</i>	0	0	5	10	4	12	14	56	7	35	113	150	75,33
4	<i>Cost Effectiveness (efektifitas biaya)</i>	2	2	4	8	8	24	14	56	2	10	100	150	66,67
5	<i>Need For Supervision (pengawasan)</i>	0	0	3	6	2	6	18	72	7	35	119	150	79,33
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	2	4	2	6	14	56	12	60	126	150	84,00
<b>Jumlah</b>												<b>686</b>	<b>900</b>	<b>76,22</b>

SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 15 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktual/Skor Ideal) x 100%

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survei 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 686 dari skor ideal 900 atau dengan persentase 76.22%. Dengan demikian terdapat gap sebesar 23,78% yang menjadi permasalahan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

## **KAJIAN TEORITIS**

Wirawan (2009) dalam Wellem (2018:90) menyatakan bahwa konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energy kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004:41) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya Whitmore (1997) dalam Uno dan Lamatenggo (2012) dalam Wellem, Da Silva, Doncellino (2020:3) secara sederhana mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian ini menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minimum untuk berhasil. Selanjutnya Menurut Stephen dan Timothy (2008:606) Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Lanjut Sunarto (2005:112) menyatakan Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasannya, dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana.

### **Hipotesis**

H1 : Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H3: Kerjasama Tim dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif yang bersifat Asosiatif Populasinya adalah pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka yang berjumlah 55 pegawai. Teknik Sampling Jenuh, yaitu, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Istilah lain

untuk sampel jenuh yaitu sensus, dimana sampelnya adalah 55 Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Penelitian**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka merupakan salah satu pelaksanaan pelayanan administrasi publik di wilayah Kabupaten Sikka. Pelayanan kependudukan ini meliputi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil meliputi pembuatan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), surat pindah dll, sedangkan pencatatan sipil meliputi pembuatan kutipan akta kelahiran, kutipan akta kematian, kutipan akta perceraian, pencatatan pengakuan anak dan pengesahan anak, pencatatan perubahan nama, dan pencatatan perubahan kewarganegaraan. Proses pengumpulan data-data kuisioner ini dengan menggunakan karakteristik responden dimana berdasarkan tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan tingkat pekerjaan. Hasil uji instrument yang terdiri dari pengujian:

### **Uji Validasi dan Reliabilitas**

Tabel 4.5 Hasil uji validitas

No	Koefisien Korelasi			Keterangan
	Kinerja Pegawai	Kerjasama Tim	Pengawasan	
1	0,685	0,723	0,879	Valid
2	0,871	0,773	0,889	Valid
3	0,871	0,772	0,820	Valid
4	0,897	0,816	0,895	Valid
5	0,810	0,767	0,875	Valid
6	0,789	0,830	0,881	Valid
7	0,707	0,890	0,868	Valid
8	0,699	0,815	0,896	Valid
9	0,749	0,848	0,892	Valid
10	0,728			Valid
11	0,785			Valid
12	0,667			Valid
<b>Kriteria uji validitas: <math>r &gt; 0.300</math></b>				

*Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 9*

Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas

No	Cronbach's Alpha if Item Deleted			Keterangan
	Kinerja Pegawai	Kerjasama Tim	Pengawasan	
1	0,936	0,927	0,958	Reliabel
2	0,927	0,923	0,956	Reliabel
3	0,927	0,924	0,960	Reliabel
4	0,925	0,919	0,956	Reliabel
5	0,930	0,923	0,957	Reliabel
6	0,931	0,918	0,956	Reliabel
7	0,935	0,914	0,957	Reliabel
8	0,934	0,919	0,955	Reliabel
9	0,932	0,917	0,956	Reliabel
10	0,933			Reliabel
11	0,931			Reliabel
12	0,936			Reliabel
	<b>0,937</b>	<b>0,929</b>	<b>0,961</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
<i>Cronbach's Alpha &gt; 0,6; Cronbach's Alpha if Item Deleted &lt; Cronbach's Alpha</i>				

Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 10.

### Uji Normalitas

Tabel 4.11 Hasil pengujian normalitas

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,200	Data Berdistribusi Normal
2	Kerjasama Tim		
3	Pengawasan		

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 11(3).

Hasil pengujian statistik *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* di atas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil pengujian multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kerjasama Tim	0,861	1,162	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Pengawasan	0,861	1,162	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 11(1).

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas tabel 4.10 diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13 Analisis regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,878	10,530		-0,178	0,859
	Kerjasama Tim	0,696	0,256	0,358	2,722	0,009
	Pengawasan	0,553	0,255	0,285	2,167	0,035
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai</i>						

Sumber :Hasil Analisis Data Lampiran 12.

Hasil analisis data pada tabel 4.13 di atas dapat dibuatkan model persamaan Regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -1,878 + 0,696X_1 + 0,553X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi untuk konstanta dan masing-masing koefisien regresi dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (bo) : -1,878
- b. Nilai konstan untuk persamaan regresi adalah 1,878 dengan parameter negatif. Angka atau konstanta ini menjelaskan bahwa jika semua variabel bebas, dalam hal ini, yaitu variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) diasumsikan konstan atau perubahannya nol, maka kinerja pegawai (Y) akan berkurang sebesar 1,878 %.
- c. Koefisien Regresi  $X_1$  ( $b_1$ ) : 0,696

Koefisien regresi untuk variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) adalah : 0,696 dengan parameter positif. Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel pengawasan ( $X_2$ ) dianggap konstan atau tetap, maka apabila terjadi peningkatan pada variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) sebesar 1%, akan mengakibatkan terjadi peningkatan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,696%; Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) sebesar 1% akan mengakibatkan terjadi penurunan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,696%.

d. Koefisien Regresi  $X_2$  ( $b_2$ ): 0,553

Koefisien regresi untuk variabel pengawasan ( $X_2$ ) adalah: 0,553 dengan parameter positif. Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) dianggap konstan atau tidak berubah, maka apabila terjadi peningkatan pada variabel pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 1% akan mengakibatkan terjadi peningkatan pada variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,553%. Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 1% akan mengakibatkan terjadi penurunan pada variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,553%.

### Pengujian Hipotesis

#### *Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)*

Tabel 4.14 Uji hipotesis parsial (Uji t)

Model	t hitung	Sig	Keterangan
1 Kerjasama Tim	2,722	0,009	Berpengaruh Signifikan
Pengawasan	2,167	0,035	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.14 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kerjasama Tim ( $X_1$ ) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,722 dengan nilai signifikan sebesar 0,009. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel kerjasama tim semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Pengawasan ( $X_2$ ) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,167 dengan nilai signifikan sebesar 0,035. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial

variabel pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel pengawasan semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil  $R^2$  yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16 Koefisien determinasi ( $R^2$ )

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,534	0,286	0,256	7,94256
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Pengawasan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

*Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.*

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,286 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : kerjasama tim dan pengawasan mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka sebesar 28,6 (diperoleh dari:  $0,286 \times 100\%$ ). Sedangkan sisanya sebesar 71,4% (diperoleh dari:  $100\% - 28,6\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel kerjasama tim adalah 80,65% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk variabel pengawasan adalah 82,05% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 73,01% dengan kategori baik. 2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial). a). Variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila variabel kerjasama tim ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan

peningkatan yang signifikan. b). Variabel pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila variabel pengawasan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. 3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari kerjasama tim ( $X_1$ ) dan variabel pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. 4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim dan pengawasan mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka sebesar 28,6%.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dihabas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel kerjasama tim adalah 80,65% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk variabel pengawasan adalah 82,05% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 73,01% dengan kategori baik. 2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial). a). Variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila variabel kerjasama tim ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. b). Variabel pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila variabel pengawasan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. 3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari kerjasama tim ( $X_1$ ) dan variabel pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. 4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim dan pengawasan mampu menjelaskan terhadap variasi naik

turunnya kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka sebesar 28,6%.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :1. Kepada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka di sarankan untuk : a. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki kerjasama tim. Pimpinan harus melakukan pelatihan kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, selain itu dapat memberikan penugasan-penugasan kepada pegawai sehingga pegawai dapat belajar dan dapat diarahkan secara langsung oleh pimpinan. b. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki pengawasan Pimpinan memberikan bimbingan secara khusus kepada para pegawai yang belum memiliki wawasan yang luas terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aek, K. R., Da Silva, Y. O., Carcia, M. S. M., & Muda, V. A. (2022). Pengelolaan dan Peran BUMDes Melati Dewa Terhadap Peningkatan Ekonomi Masyarakat di Desa Wolonwalu Kecamatan Bola Kabupaten Sikka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3842-3856.
- Bernardin dan Russel, (2012), *Human resources management*, McGraw Hill, New York
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 407-412.
- Da Cunha, M. G. P., da Silva, Y. O., Tonce, Y., & Aek, K. R. (2023). Peran Badan Perencanaan Dan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Sikka Terhadap Indeks Pengelolaan Keuangan Daerah. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 2668-2672.
- Da Silva, Y. O., & Lodan, G. N. (2021). Analisis Metode Springate (S-Score) Sebagai Alat untuk Memprediksi Kebangkrutan (Studi Kasus Pada Pusat Koperasi Kredit Swadaya Utama Maumere). *Gema Wiralodra*, 12(1), 151-164.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84-98.

- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2).
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui organization citizenship behavior pada kantor wilayah kementerian agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1456-1469.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2012). *Perilaku organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II. Jakarta: Prinhalingdo.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Alignment: Journal Of Administration And Educational Management*, 3(1), 20-26.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, (2008), *Perilaku organisasi (Organizational Behavior)* Buku 2 Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunarto. (2005). *Manajemen karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tonce, Y., Transilvanus, V. E., Meylano, N. H., Luju, E., & Kleruk, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(4), 6210-6217.
- Transilvanus, V. E., Tonce, Y., Juru, P., Dince, M. N., & Sea, M. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Dinas Pertanian Kabupaten Sikka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 35-42.
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(1), 86-106.
- Wellem, I., Da Silva, Y. O., & Doncellino, Y. C. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Performance Analysis Quadrant (PAQ) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Sikka. " *PROJEMEN*" *Jurnal Program Studi Manajemen*, 7(1).