

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu penunjang dalam peningkatan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia di era *modern* ini dituntut untuk memiliki kemampuan yang mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang semakin maju (Yanti, dkk. 2023). Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (Wahyuni, dkk. 2021).

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak semudah manajemen sumber daya lain, karena yang diatur adalah manusia yang memiliki akal, perasaan dan tujuan yang berbeda, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan berdampak sangat luas untuk perusahaan maupun organisasi (Adityarini, 2022). Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rencana, kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, (Sofiati, 2021). Keberhasilan suatu perusahaan terdapat pada bagaimana perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Dimana tergantung pada keahlian dan kemampuan karyawan dalam membentuk dan meningkatkan kinerjanya

Memaksimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama perusahaan dalam meningkatkan kinerja.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara dalam (Widodo & Yandi, 2022). Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas-tugas dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan, (Pramesti, dkk. 2019). Menurut Octario (2020), kinerja yang tinggi sangat didambakan oleh perusahaan untuk meningkatkan profit usaha tersebut, namun kenyataannya tidak semulus yang dibayangkan, karena kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja karyawan yang buruk akan menjadi masalah serius bagi produktivitas perusahaan karena mempengaruhi tinggi rendahnya kunjungan pelanggan yang datang (De, dkk. 2017). Penelitian (Tailan, dkk. 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan hasilnya signifikan. Adapun faktor penting yang mempengaruhi kinerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional Humaidi (2020). Berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional maka dapat dikatakan gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu sebagai pengaruh dari atasan kepada bawahan,

yang dilakukan untuk menumbuhkan rasa kepercayaan dan kebanggaan atas apa yang sudah dilakukan dan dicapai oleh bawahan sesuai dengan yang ditargetkan dan diharapkan.

Menurut Utomo, dkk. (2020) gaya kepemimpinan transformasional adalah prinsip memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari biasanya atau meningkatkan kepercayaan dan keyakinan dari bawahan yang akan mempengaruhi peningkatan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan transformasional adalah dimana pimpinan berusaha dan mampu melakukan perubahan pada karyawannya agar memiliki motivasi dalam menyelesaikan tugas dan mencapai prestasi kerja sehingga pada akhirnya dapat tercapainya tujuan perusahaan serta kemajuan dalam organisasi (Mahmud, 2022) Hasil penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional. Wardhani (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Widyani, dkk. (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hidayat (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan bersamaan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Anggraeni dan Saragih (2019) Selanjutnya faktor kedua yang diperkirakan mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim. Menurut Susanti, dkk. (2021:226) kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Menurut Anggraeni dan Saragih (2019) menyatakan

kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang baik. Kerjasama tim adalah sebuah kelompok orang yang bekerja secara bersama-sama yang memiliki keahlian berbeda-beda yang dikordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dewi, dkk. (2021) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Herlina (2022) menyatakan bahwa *reward*, *punishment* dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang diperkirakan mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Menurut Feby, dkk. (2022) Komunikasi merupakan proses penyampaian makna dari seseorang dengan penyampaian informasi baik itu berupa pesan, ide dan gagasan secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk menyampaikan atau untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media (Aji dan Cori, 2019). Firdaus dan Hakim (2020) menyatakan bahwa komunikasi memiliki arti penting dalam memberikan manfaat bagi orang-orang yang ingin memahami perilaku organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik tentu akan memperbaiki kinerja dalam suatu organisasi, membangun sebuah komunikasi yang harmonis anatar semua unsur yang ada di dalam organisasi akan terciptanya sebuah komunikasi yang baik untuk mendukung kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian terdahulu Wandu (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Wijaya, dkk. (2023)

menyatakan pada penelitiannya mendapatkan hasil komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Silalahi, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu hal yang terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sumber daya manusia kualitas maka CV. Bintang Darmawan Silver dengan etos kerja yang tinggi. Bahwa kerjasama tim dan komunikasi dibutuhkan dalam kelancaran kegiatan kerja untuk mencapai target perusahaan yang sudah ditentukan. Berikut ini disajikan data target dan pencapaian produksi pada CV. Bintang Darmawan Silver pada table 1.1

**Tabel 1. 1**  
**Target dan Capaian Produksi CV. Bintang Darmawan Silver**  
**2020-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Produk</b>	<b>Target</b>	<b>Capaian</b>	<b>Persentase</b>
2020	<i>Silver Bracelet</i>	13.500	15.786	116,93%
	<i>Silver Earring</i>	4.500	5.650	125,55%
	<i>Silver Pendant</i>	20.000	26.124	130,62%
	<i>Silver Ring</i>	45.000	52.632	116,96%
2021	<i>Silver Bracelet</i>	16.500	30.205	183,06%
	<i>Silver Earring</i>	7.500	11.730	156,40%
	<i>Silver Pendant</i>	30.000	49.330	164,44%
	<i>Silver Ring</i>	55.000	98.362	178,84%
2022	<i>Silver Bracelet</i>	20.000	19.735	98,67%
	<i>Silver Earring</i>	8.000	7.065	88,31%
	<i>Silver Pendant</i>	33.000	32.660	98,97%
	<i>Silver Ring</i>	60.000	63.113	105,19%

Sumber: CV. Bintang Darmawan Silver, (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat capaian produksi tertinggi pada tahun 2020 seperti *silver bracelet* dengan target 13.500 kemudian capaian produksi sebesar 15.786, *silver earring* dengan target 4.500 capaian produksi sebesar 5.650, *silver pendant* dengan target 20.000 capain produksi sebesar 26.124 dan *silver ring* dengan target 45.000 kemudian capaian produksi sebesar 52.632. Lalu pada tahun 2021 yaitu *silver bracelet* dengan target 16.500 kemudian capaian produksi sebesar 30.205, *silver earring* dengan target 7.500 capaian sebesar 11.730, *silver pendant* dengan target 30.000 capaian sebesar 49.330, dan *silver ring* dengan target 55.000 capaian produksi sebesar 98.362. Namun di tahun 2022 terjadi penurunan target capaian produksi seperti *silver bracelet* dengan target 20.000 namun hanya tercapai sebesar 19.735, *silver earring* dengan target 8.000 hanya tercapai sebesar 7.065, *silver pendant* dengan target 33.000 namun hanya tercapai sebesar 32.660 pada *silver ring* dengan target 60.000 kemudian capaian produksi sebesar 63.113. Rendahnya capaian target produksi pada tahun 2022 merupakan ciri dari menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai capaian target produksi tersebut dapat diuraikan dengan grafik seperti pada gambar 1.1 sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Grafik Target dan Capaian Produksi CV. Bintang Darmawan Silver**



Dari tabel 1.1 yang menunjukkan bahwa menurunnya kuantitas kinerja perusahaan. Yang dimana menurunnya capaian di tahun 2022 terendah dengan produk *silver earring* dengan target 8.000 hanya tercapai 7.065 dengan persentase 88,31%. Selain menurunnya kuantitas kinerja tersebut, penurunan kualitas kinerja karyawan CV. Bintang Darmawan Silver yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi. Berikut data absensi karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver 2022.

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Karyawan**  
**CV. Bintang Darmawan Silver**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4	$5 = 3 \times 4$	6	$7 = 5 - 6$	$8 = (6 \div 4) \times 100\%$
1	Januari	50	26	1.300	45	1.255	3,46
2	Februari	50	24	1.200	39	1.161	3,25
3	Maret	50	26	1.300	49	1.251	3,77
4	April	50	26	1.300	35	1.265	2,69
5	Mei	50	26	1.300	43	1.257	3,31
6	Juni	50	26	1.300	47	1.253	3,62
7	Juli	50	26	1.300	45	1.255	3,46
8	Agustus	50	27	1.350	35	1.315	2,59
9	September	50	26	1.300	37	1.263	2,85
10	Oktober	50	26	1.300	44	1.256	3,38
11	November	50	26	1.300	39	1.261	3,00
12	Desember	50	27	1.350	49	1.301	3,63
<b>Jumlah</b>			312	15600	507	15093	39,01
<b>Rata - rata</b>			26	1300	42	1258	3,25

Sumber : CV. Bintang Darmawan Silver, (2022)

Menurut Ardana, dkk. (2017:3) tingkat absensi 3-10% dikategorikan tinggi dan dibawah 3% dikategorikan rendah. Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan CV. Bintang Darmawan

Silver sebesar 3,25% yang tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan rendahnya kualitas kinerja karyawan CV. Bintang Darmawan Silver. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan CV. Bintang Darmawan Silver, ditemukan suatu permasalahan terkait gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan mengambil peran yang penting dalam perusahaan. Dapat dikatakan kepemimpinan sangat menentukan pencapaian suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin mengarahkan dan menuntun bawahannya, dibina serta bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan dengan komunikasi yang baik sehingga mereka dapat memberikan suatu peranan untuk perusahaan. Menurut Tailan, dkk. (2021) Indikator kharisma dalam gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan tim dengan kharisma yang kuat. Ini bisa tercermin dalam bagaimana pemimpin mampu mempengaruhi orang lain, mengartikulasikan visi yang menarik, serta membangkitkan semangat dan antusiasme dalam mencapai tujuan bersama.

Permasalahan berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional yang terjadi di CV. Bintang Darmawan Silver yang belum maksimal terlihat adanya perhatian dari atasan ke bawahan, yang menimbulkan adanya kesenjangan antar karyawan, dimana perlakuan dari atasan terhadap karyawan tetap dan karyawan magang berbeda sehingga menimbulkan kecemburuan antar karyawan dan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan magang dan tidak merasakan dimotivasi oleh atasan. Selain itu, masalah *intellectual stimulation* terjadi dimana pemimpin perusahaan belum mampu menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Seperti saat terjadi sebuah pertengkaran antar karyawan, pemimpin belum mampu tegas dalam menghadapi permasalahan serta

belum mampu memberikan sanksi yang tepat. Menurut Widyani dan Utami, (2021) Indikator yang terkait dalam kerjasama tim adalah kerjasama dimana kerjasama kemampuan anggota tim untuk berkomunikasi secara efektif, saling mendukung, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Ini juga mencakup kemampuan untuk berbagi informasi, menghargai kontribusi setiap anggota, serta menyelesaikan konflik dengan cara konstruktif guna menjaga atmosfer kolaboratif di dalam tim.

Permasalahan berkaitan dengan kerjasama tim yang ditemui yaitu kurang adanya kerjasama, koordinasi, kesadaran dan tanggung jawab para bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya kerjasama tim menyebabkan adanya ketidaksesuaian koordinasi antar karyawan satu dengan lainnya, sehingga menyebabkan tidak adanya komitmen karyawan dan terjadi ketidakefektifitasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Komplain atas pelayanan kurang cepat dan sigap merupakan dampak lain dari kurangnya kerjasama tim. Menurut Lestari dan Wahyuni, (2020) Indikator yang menjadi pengaruh dalam komunikasi yaitu kejelasan dimana komunikasi mengenai kejelasan pesan atau informasi yang disampaikan komunikator sangat penting. Ini juga melibatkan jumlah pesan yang dipertukarkan, tingkat responsive terhadap komunikasi, serta sejauh mana informasi penting disampaikan dengan jelas dan tepat kepada penerima pesan.

Dimana permasalahan komunikasi yang kerap ditemukan yaitu kurangnya kelancaran komunikasi antara atasan dan bawahan, serta antar sesama departemen sehingga mengakibatkan ketidakselarasan dalam penyampaian informasi yang diterima dari atasan terhadap bawahan dan antar departemen. Masalah komunikasi yang tidak efektif menjadi salah satu problematika dalam peranan

produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Bintang Darmawan Silver. Salah satu contoh permasalahan komunikasi yang sering terjadi yaitu kurangnya penyampaian informasi secara menyeluruh dan merata dari atasan kepada seluruh departemen perusahaan, sehingga hanya sebagian departemen yang mendapatkan informasi yang kemudian menimbulkan adanya *miss* komunikasi tiap departemen. Terjadinya *miss* komunikasi tersebut tentunya berdampak pada kinerja karyawan antar departemen, sebab tidak semua departemen mendapatkan informasi mengenai permasalahan yang terjadi dan terjadinya kesenjangan antara departemen satu dengan departemen lainnya sehingga merasa tidak mendapatkan perhatian dari atasan.

Berdasarkan permasalahan diatas yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan”**. Penting lakukan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Darmawan Silver?
- 2) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Darmawan Silver?
- 3) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Darmawan Silve?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi atau masukan-masukan dalam upaya menambah bacaan di perpustakaan dan sekaligus menjadi bahan perbandingan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai sumber daya manusia yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan tranformasional, kerjasama tim dan komunikasi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Goal Setting Theory

*Goal setting theory* dikembangkan oleh Locke 1968 yang mengemukakan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*). Locke mengutarakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit menghasilkan kinerja yang baik dan tujuan tersebut mudah terwujud. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kinerja yang diharapkan (Purnamasari, 2019). Organisasi yang memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk ikut berpartisipasi dalam menetapkan tujuan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi (Fatmah dan Anggraini, 2022). *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya (Marhaeni, 2022). *Goal setting theory* teori yang menjelaskan kaitan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja. Dengan konsep dasar bahwa seseorang yang paham akan tujuan perusahaan akan berpengaruh terhadap perilaku kerja. Karena kinerja individu juga akan mempengaruhi kinerja manajerial suatu organisasi (Fatmah, 2022). Niat dalam hubungan dengan tujuan-tujuan dan capaian atas sasaran yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerja.

Mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerja merupakan sifat individu yang terampil dalam tujuan atau tingkat yang ingin dicapai oleh individu.

### 2.1.2 Kinerja Karyawan

#### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan yang berkaitan dengan perusahaan atau organisasi yang terkait. Kinerja adalah salah satu bagian penting dalam perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan sesuai dengan tugas dan perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik merupakan faktor penting dalam perusahaan atau organisasi untuk mendukung dan meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan sendiri memiliki sifat individual, karena setiap karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pendapat lain Hasibuan dan Silvya (2019:9) “Kinerja merupakan pengembangan sumber daya manusia, kinerja hasil dari proses dari pekerjaan secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Tailan (2021) mengatakan “Kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.” Dari teori-teori di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan karyawan dalam mewujudkan tujuan, misi dan visi suatu perusahaan atau

organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang direncanakan dalam waktu tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi.

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:352) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

### a) Faktor individu

Faktor individu yang berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.

### b) Faktor kepemimpinan

Faktor yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh manajer, atau ketua kelompok kerja.

### c) Faktor kelompok/rekan kerja

Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

### d) Faktor sistem

Faktor yang berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang ada disediakan oleh organisasi.

### e) Faktor situasi

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun eksternal.

### 3) Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2010:67)

ialah:

a) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, adanya kualitas kerja yang baik menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai tujuan perusahaan.

c) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan perilaku kerjanya setiap hari.

d) Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan.

e) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban.

Adapun indikator kinerja menurut Edison, (2017:193) untuk mencapai atau menilai kinerja yaitu:

a) Target

Merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

b) Kualitas

Adalah elemen penting karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

c) Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

Sedangkan menurut Diputra, dkk. (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

a) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektifitas kerja

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### 2.1.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

1) Pengertian gaya kepemimpinan transformasional

Sosok pemimpin dalam perusahaan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi dan mengelola perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai sasaran atau tujuan perusahaan dilihat dari cara seorang pemimpin. Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh para ahli : gaya kepemimpinan transformasional adalah bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan menpercayai, kemandirian secara kolektif, dan pembelajaran tim (Zaini, dkk. 2023). Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang tahu apa yang karyawan butuhkan, mampu memberikan semangat, dorongan juga inspirasi untuk karyawan agar termotivasi dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal (Sri, dkk.

2019). Jadi kesimpulannya, gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin dengan kharismatik dan mempunyai peran penting dalam memotivasi karyawan serta membawa sebuah organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## 2) Faktor-Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional terbagi menjadi tiga bagian. Menurut Nur & Sjahrudin, (2019) secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Orientasi tugas, dalam suatu organisasi tugas-tugas dan kewajiban telah dirumuskan secara jelas dan terperinci. Jika tugas-tugas bawahan kurang terstruktur, maka gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar manusia tepat diterapkan.
- b) Orientasi hubungan, hubungan pemimpin yang baik ke pegawai, maka akan lebih mudah dalam menanamkan pengaruh dari kekuasaan dari pada jika hubungan tersebut tidak baik. Dimana sikap pemimpin yang akan menjadi contoh oleh pegawainya. Situasi baik atau tidaknya mempengaruhi pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan yang relevan dengan situasi tersebut.
- c) Kekuasaan jabatan, posisi ini mengacu pada derajat dimana pemimpin mempunyai kekuatan formal untuk mempengaruhi orang lain dalam menjalankan tugas sehari-hari.

## 3) Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator dari gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins, (2018).

a) Kharisma

Pemimpin mempunyai pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

b) Motivasi Inspiratif

Pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka Panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

c) Stimulasi Intelektual

Pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudia berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

d) Perhatian yang Individual

Pemimpin selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Sedangkan menurut Bass (2017) indikator variabel kepemimpinan transformasional yaitu:

- a) *Idealized influence*, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang-orang yang dipimpinya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagai resiko. Melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpin diatas kebutuhan pribadi dan perilaku moral serta etis. Meyangkut visi dan tujuan yang menantang dan memotivasi karyawan untuk bekerja diluar kepentingan pribadi mereka untuk mencapai tujuan bersama.
- b) *Inspirational motivation*, yang tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan, inspirasi dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, peran pemimpin dalam menginspirasi karyawan dengan memberikan pemahaman dan tantangan pada pekerjaan karyawan. Sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, diperlihatkan dari antusiasme dan optimisme yang tinggi. Pemimpin menciptakan ekspektasi komunikasi yang baik dengan bawahan dan juga mempraktikkan komitmen pada tujuan bersama.

- c) *Intellectual simulation*, pemimpin mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Peran pemimpin dalam inovasi untuk memacu karyawan untuk berkeaktifitas.
- d) *Individualized consideration*, yang direfleksikan oleh pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinnya. Memberikan perhatian khusus pada kebutuhan masing-masing karyawan untuk berprestasi dan berkembang.

Menurut Andiari, (2018) indikator yang mempengaruhi variabel kepemimpinan yaitu :

a) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

b) Kebiasaan

Sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

c) Temperamen

Adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

d) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.

e) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhailannya yang ditentukan oleh sifa-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

#### 2.1.4 Kerjasama Tim

1) Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Yanti (2021), kerjasama tim merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi organisasi yang menjadi tanggung jawab karyawan. Menurut Ibrahim, dkk. (2021) adalah kerjasama yang dilakukan oleh sebuah kelompok individu yang lebih efektif daripada kerja secara individual. Kerjasama tim merupakan kelompok yang menciptakan kinerja yang lebih banyak dari pada secara individu, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif yang dapat mempengaruhi kinerja individu (Indraningrat, dkk. 2022).

2) Manfaat Kerjasama Tim

Berikut ada beberapa manfaat dari kerjasama tim menurut Kaswan (2020) :

- a) Menghasilkan kinerja yang berkualitas, membuat tim kerja lebih efisien menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan produktivitas dalam jumlah besar, dan pertumbuhan organisasi yang lebih besar.
  - b) Menghasilkan pelayanan atau produk yang cenderung lebih terpadu kepada pengguna.
  - c) Kemampuan menciptakan sesuatu yang tidak dapat dilakukan seorang diri.
  - d) Meningkatkan pembelajaran baik individu ataupun organisasi belajar dan tumbuh berbagi ide, misi, dan sasaran.
  - e) Meningkatkan inovasi dengan beragam pengalaman, pengetahuan, dan prefektif bekerja sama dalam mencapai sasaran bersama.
- 3) Indikator-indikator Kerjasama Tim

Menurut Widyani dan Utami (2021) secara garis besar indikator-indikator dari kerjasama tim sebagai berikut:

a) Kerjasama

Kerjasama adalah suatu bentuk interaksi di antara individu, kelompok, atau organisasi yang melibatkan kerjasama atau kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama atau saling menguntungkan.

b) Kepercayaan

Kepercayaan adalah hal penting dalam sebuah tim yang efektif, karena kepercayaan dapat memberikan rasa aman bagi para anggotanya.

c) Kekompakan

Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, Bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Hatta, dkk. (2017) menetapkan indikator-indikator kerjasama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab, tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemeberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Sedangkan menurut Anggraeni dan Saragih, (2019) indikator kerjasama tim yang efektif yaitu *the five C* :

- a) *Cooperating* (Bekerjasama)  
Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendiri.
- b) *Coordinating* (Koordinasi)  
Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.
- c) *Communicating* (Komunikasi)  
Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), sehingga secara efisien (menggunakan saluran dan Bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negative).

d) *Comforting* (Kenyamanan)

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

e) *Conflict resolving* (Pemecahan Masalah)

Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

### 2.1.5 Komunikasi

#### 1) Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan pemindahan suatu ide maupun informasi dari satu orang ke orang lain dengan harapan orang lain dapat menafsirkan sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan (Marceline, dkk. 2021). Komunikasi adalah hal yang penting dalam perusahaan dimana dalam melakukan pekerjaan sesama karyawan diperlukannya komunikasi yang efektif agar dapat dipahami pesan-pesan mengenai pekerjaan (Wandi, dkk. 2019). Dengan adanya komunikasi yang baik oleh setiap individu akan membuat penyampaian pendapat antar individu satu dengan lainnya, baik yang melalui verbal ataupun melalui non verbal. Komunikasi dijalin dengan baik dan dengan lainnya akan semakin cepat pula terwujudnya hubungan kerja (Purnawati, dkk. 2021).

#### 2) Fungsi Komunikasi

Menurut Adha, dkk. (2019), dalam sebuah organisasi komunikasi memiliki beberapa fungsi, sebagai berikut:

- a) Komunikasi berfungsi untuk meningkatkan motivasi pada karyawan.
- b) Komunikasi berfungsi sebagai pengendalian perilaku dalam organisasi.
- c) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
- d) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimana dalam komunikasi tersebut dapat memberikan informasi yang diperlukan oleh individu ataupun kelompok dalam mengambil sebuah keputusan dengan penyajian data yang berguna untuk mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

### 3) Indikator – Indikator Komunikasi

Menurut Robbins, (2018) indikator komunikasi ada 3 yaitu komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan dan komunikasi sesama rekan kerja.

#### a) Komunikasi dengan atasan

Komunikasi yang mengalir dalam tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu kelompok atau organisasi.

#### b) Komunikasi dengan bawahan

Komunikasi yang mengalir dari satu lingkaran dalam kelompok atau organisasi ke tingkatan lebih rendah.

#### c) Komunikasi dengan sesama rekan kerja

Komunikasi yang terjadi antar sesama pegawai atau rekan kerja dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan sama.

Menurut Lestari & Wahyuni, (2020) Adapun lima Indikator komunikasi sebagai berikut, yaitu:

a) Kejelasan

Kemampuan menyampaikan pesan atau informasi dengan cara yang mudah dimengerti oleh penerima.

b) Ketepatan

Kemampuan menyampaikan pesan atau informasi dengan benar dan akurat, serta sesuai dengan konteks dan tujuan komunikasi.

c) Konteks

Memberikan makna kepada pesan yang disampaikan dan membantu penerima memahami pesan tersebut dengan benar.

Sedangkan menurut Sutardji, (2019) indikator yang bisa mempengaruhi komunikasi adalah:

a) Pemahaman

Adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk samapai pada tujuan itu, maka seorang komunikator, maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang.

Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c) Pengaruh pada sikap

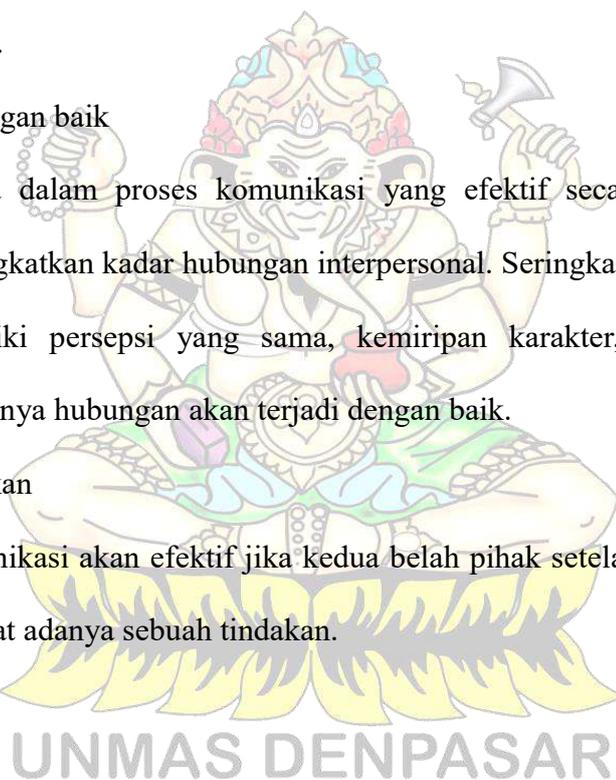
Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d) Hubungan baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar untuk melakukan suatu penelitian, penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu penting untuk diketahui. Hal ini sangat berguna untuk menentukan langkah penelitian serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

### **1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Tailan dkk, (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Cabang Renon, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Cabang Renon, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Warung Mina Cabang Renon, dan gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Mina Cabang Renon. Penelitian yang dilakukan oleh Silaban dan Siregar, (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan juga berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wardhani dkk, (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Bagian SDM Di PTPN III (Persero) Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dimana gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar, (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Citramas Kabupaten Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Citramas Kabupaten Sidoarjo serta gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Citramas Kabupaten Sidoarjo.

Penelitian yang dilakukan oleh Rihendry dan Subroto (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIB Payakumbuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji t. Hasil dalam pengujian uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Payakumbuh. Penelitian yang dilakukan oleh Tangkudung dan Taroreh, (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Cental Manado. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan

Transformasional berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dkk, (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa Di Tabanan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan. Penelitian yang dilakukan oleh Apriana dkk., (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Komitmen dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Indo Megah Tumpang Malang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Santika dkk., (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama di Mambal. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Di Mambal.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dkk., (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. Penelitian yang dilakukan oleh Sukraeni dkk., (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Pakraman Padangsembian di Denpasar. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional diterapkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

## 2) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk., (2021) dengan judul Pengaruh *Self Leadership*, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak. Seluruh data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner layak digunakan, kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Widayani dan Utami, (2021) dengan judul Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangisia. Teknik Analisa data

menggunakan regresi linier berganda. uji determinasi, uji F dan uji hipotesis menggunakan uji t pengujian dilakukan pada taraf signifikan 5 persen. Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sanitary Bali Pinangasia.

Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dkk, (2021) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lion Superindo. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Pt. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 7,77 > t_{tabel} 2,01$ . Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo. Penelitian yang dilakukan oleh Devi dkk., (2022) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diuji secara parsial menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kerjasama tim, kreativitas, dan integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Simatupang dkk., (2019) Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant Internasional And Convention Hall Pematangsiantar. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian dengan analisis regresi adalah pengalaman kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiani dan ABS, (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial sedangkan variabel kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Wahyuni, (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT. Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS Versi 20. Pada hasil penelitian uji t menunjukkan variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Mulyani, (2021) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ronald Jaya Transport Pangkalpinang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan analisis Uji F serta Regresi Linier Sederhana dengan Uji T. Hasil penelitian terhadap variabel bebas Kerjasama Tim menunjukkan bahwa Kerjasama Tim tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Priastayadi dan Sudarnaya, (2023) dengan judul Pengaruh Kemampuan Keja, Beban Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfre Kabupaten Buleleng. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, analisis determinasi dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Khalid dan Maryatyi (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Kantor pusat PT. Kimia Farma. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan.

### **3) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk., (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahya Printing Bali. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan

bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Artinya, semakin baik komunikasi, semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komunikasi, semakin rendah kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sunggu dkk., (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Rahayu Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hen dkk.,(2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Penelitian yang dilakukan oleh Marceline dkk., (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kualitas komunikasi, kepemimpinan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. Penelitian yang dilakukan oleh Utami, (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma Di Denpasar. Teknik analisis data berdasarkan tahapan uji asumsi klasik, serta menggunakan analisis regresi linier berganda hingga koefisien determinasi, uji t, uji F melalui SPSS Versi 25.0. hasil analisis secara simultan menunjukkan hasil pengolahan data bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fahraini dan Syarif, (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Displin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, alat ukur yang digunakan dalam analisis ini adalah SPSS 26.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial (uji t) (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia; (2) Displin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia; (3) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Dsitribution Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk., (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Abiansemal I Di Blahkiuh Kabupaten Badung. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, komunikasi dan pelatihan maka kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Kabupaten Badung akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Laksono dan Wilasittha, (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, hipotesis uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel kinerja karyawan PT. Samaco.

Penelitian yang dilakukan oleh Darmasaputra dan Sudibya, (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Nusa Kampial. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji f, *r square* dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Najati dkk, (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan INEWS Jakarta. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, analisis data menggunakan analisis regresi linier

berganda dengan hasil sebesar 0.026. Nilai signifikan sebesar  $0.783 > 0.05$ , dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $0.276 > t_{tabel}$  0.198.

Untuk menunjang kinerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Dewi dkk., (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyani dkk., (2023) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Petro Jaya Putra. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26.0 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrojaya Putra. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrojaya Putra. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrojaya Putra.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiratama dkk., (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbang sari Sedana Buduk Kabupaten

Bandung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh dengan M. Kusuma dan Luturlean, (2018) judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja sebesar 0,491 dan pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja sebesar 0,622 Pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja sebesar 81,5% dan sisnya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dkk, (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisiensi determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja pada PT. Gema Perkasa Electronic secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Azura dan Setianingsih, (2023) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit

Prima Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *turnover intention* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wiyono, (2023) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Asrilia Hotel Bandung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan bantuan program SPSS 23.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial maupun simultan bahwa pengembangan karir dan komitmen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Asrilia Bandung. Penelitian yang dilakukan oleh Prami dkk., (2022) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cendana Indoparls Buleleng Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Sitohang, (2022) dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ufo Elektronik Di Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja, Insentif dan Pelatihan

Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Ufo Elektronik di Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Angreni dkk., (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Nemertean Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai begitu juga *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dina Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali.

