



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA TIM, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BCA KCU SERPONG TANGERANG SELATAN

Harry Triana¹, Yofi²,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Corresponding author: trianaharry@gmail.com

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this research is to analyze the magnitude of the influence of the variables Transformational Leadership Style, Teamwork and Communication on the employees performance of Bank BCA KCU Serpong.*

Methods. *The method used is quantitative, using a Likert scale measuring instrument, with probability sampling techniques; simple random sampling obtained a sample of 144 respondents. The data collection method uses a questionnaire. The proposed hypothesis is tested and tested statistically using the SmartPLS program.*

Findings. *Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on the performance of Bank BCA KCU Serpong employees, because the original sample value is 0.338 and the Pvalue is 0.000. Teamwork has a positive and significant effect on the performance of Bank BCA KCU Serpong employees, because the original sample value is 0.261 and the Pvalue is 0.004. Communication has a positive and significant effect on the performance of Bank BCA KCU Serpong employees, because the original sample value is 0.304 and the Pvalue is 0.000. Transformational Leadership Style, Teamwork and Communication together have a strong influence on the performance of Bank BCA KCU Serpong employees amounting to 57.8% while the remaining 42.2% is influenced by other variables not examined in this research.*

Implication. *In order to improve employee performance, one of them is the need to foster a transformational leadership style, teamwork and communication. The issue of transformational leadership style, teamwork and communication will affect employee performance both in their work and in the company where they work, so that in the long term it will make the company more effective.*

Keywords. *Transformational Leadership Style; Teamwork; Communication; Employee performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan Bank BCA KCU Serpong.

Metode. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, menggunakan alat ukur skala likert, dengan teknik *probability sampling; simple random sampling* diperoleh sampel sebanyak 144 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hipotesis yang diajukan, diujikan, diuji secara statistik menggunakan program SmartPLS.

Hasil. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank BCA KCU Serpong, karena nilai original sampel 0,338 dan Pvalue 0,000. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank

BCA KCU Serpong, karena nilai original sampel 0,261 dan Pvalue 0,004. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank BCA KCU Serpong, karena nilai original sampel 0,304 dan Pvalue 0,000. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja karyawan Bank BCA KCU Serpong sebesar 57,8% sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja Karyawan, salah satunya yaitu perlunya menumbuhkan gaya kepemimpinan transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi. Masalah gaya kepemimpinan transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi ini akan mempengaruhi kinerja Karyawan baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan tempatnya bekerja, sehingga dalam jangka panjang akan membuat perusahaan lebih efektif.

Kata Kunci. Gaya Kepemimpinan Transformasional; Kerjasama Tim; Komunikasi; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi. Dengan kondisi seperti ini, setiap organisasi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar, berstruktur, dan bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi menggunakan sumber daya organisasinya sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dan memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan di dalam sebuah organisasi.

Bank Central Asia (BCA) merupakan salah satu bank swasta nasional terbesar di Indonesia yang memiliki 1.248 Kantor Cabang. BCA senantiasa meningkatkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia untuk mendukung strategi dalam mempererat hubungan dengan para nasabah. Perkembangan bisnis yang pesat membuat BCA menyelenggarakan program pelatihan untuk mempertahankan kualitas layanan sehingga mampu memberikan solusi yang efektif dan tepat waktu bagi para nasabah, sekaligus meningkatkan hubungan yang baik dengan nasabah.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2018), adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Kinerja merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kerja karyawan yang bekerja di dalamnya.

Penurunan kinerja tidak terjadi begitu saja melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2018) mengatakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi.

Gaya Kepemimpinan transformasional merupakan model Gaya kepemimpinan yang berfungsi untuk meningkatkan sumber daya manusia dan membawa perubahan kearah yang positif bagi bawahannya. Pemimpin yang efektif harus mengetahui terlebih dahulu siapa

bawahan yang dipimpinnya, mengetahui kekuatan dan kelemahan bawahannya dan mengetahui bagaimana memanfaatkan kekuatan bawahannya untuk mampu menutupi kelemahan yang mereka miliki serta memberikan motivasi kerja yang baik.

Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional telah diadakan. Hasil penelitian Nugroho dan Anggraini (2022) tentang Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk. Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Adiwantari, Bagia, dan Suci (2019) juga menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Irfan (2020) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya beberapa faktor pendorong diantaranya adalah kerjasama tim. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung didalamnya. Tanpa kerjasama tim yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Penelitian yang dilakukan oleh Sinuhaji (2020) memberikan hasil bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam, hal ini berarti semakin baik kerjasama tim maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) juga menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kumoro, (2023) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya berjalan dalam suatu hubungan yang baik. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Indokin, artinya semakin baik komunikasi di PT. Indokin maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian Aprianty (2021) juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Mirnasari dan Sari (2020) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan Bank BCA KCU Serpong.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Nugrahaningsih (2022:69) Kinerja digambarkan sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai oleh individu dalam bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Atau seseorang mampu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing yang telah dipercayakan kepadanya. Yusuf dan Maliki (2021:170) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik

secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

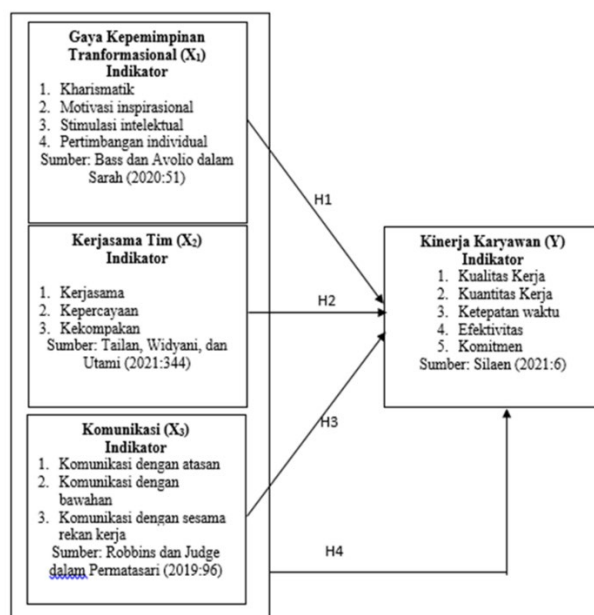
Menurut Robbins dan Judge dalam Arifin (2020:25) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Menurut Adiwantari, Bagia, dan Suci (2019:102) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahan untuk bekerja demi tercapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat lebih tinggi. Menurut Budi, Surtha, dan Mahayasa (2020:48) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai pendekatan yang dilakukan pimpinan dengan memberikan pengaruh dan motivasi yang transformatif sehingga karyawan bersedia mengikutinya dengan senang hati.

Kerjasama Tim

Menurut Ibrahim (2021:318) kerjasama tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Menurut Siregar (2020:152) kerjasama tim adalah tim orang-orang dengan keterampilan yang berbeda serta yang diorganisasikan untuk berkolaborasi dengan manajemen. Pimpinan dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda keahlian sehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Rahmawati dan Supriyanto (2020:5) menyatakan bahwa Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama Tim dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi

Masmuh dalam Tailan, Widyani, dan Utami (2021:345) mengemukakan komunikasi organisasi merupakan pengirim dan penerimaan berbagai pesan didalam organisasi, didalam kelompok formal maupun informal organisasi. Menurut Yuwana (2022:41) Komunikasi merupakan transmisi informasi, gagasan, emosi keterampilan dan sebagainya, dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasanya disebut komunikasi. Menurut Mangkunegara dalam Najati dan Susanto (2022:62) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan Tranformasional terhadap kinerja Karyawan
- H2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Kerjasama Tim terhadap kinerja Karyawan
- H3 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Komunikasi terhadap kinerja Karyawan
- H4 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BCA KCU Serpong yang beralamat di Jl. Pahlawan Seribu, Serpong, Wisma BCA, BSD City, CBD Lot 1.3, Kawasan Cyber Green Office, Lengkong Gudang, Tangerang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15321. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2019:13). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Bank BCA KCU Serpong yang berjumlah 226 orang. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 144 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modeling*. Menurut Ghozali dan Latan (2020), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas *Convergent Validity*

Tabel 1 Nilai Outer Loading

	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan	Komunikasi
X1.1	0,915			
X1.2	0,898			
X1.3	0,902			
X1.4	0,903			
X2.1		0,901		
X2.2		0,913		
X2.3		0,903		
X3.1				0,923
X3.2				0,945
X3.3				0,852
Y1			0,919	
Y2			0,888	
Y3			0,874	
Y4			0,903	
Y5			0,855	

Sumber: Output Data Program Smart PLS versi 3.0, (2023)

Berdasarkan tabel *outer loading* dan diagram jalur *loading factor* di atas, ditemukan indikator X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X2.1, X2.2, X2.3, X3.1, X3.2, X3.3, dan Y1, Y2, Y3 dan Y4 menunjukkan nilai *loading* di atas 0,7 yang berarti valid

Discriminant Validity

Tabel 2 Hasil Uji Discriminant Validity dengan Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan	Komunikasi
X1.1	0,915	0,499	0,614	0,596
X1.2	0,898	0,505	0,599	0,453
X1.3	0,902	0,516	0,599	0,481
X1.4	0,903	0,526	0,556	0,493
X2.1	0,523	0,901	0,554	0,503
X2.2	0,485	0,913	0,576	0,464
X2.3	0,528	0,903	0,558	0,549
X3.1	0,543	0,556	0,629	0,923
X3.2	0,542	0,494	0,594	0,945
X3.3	0,430	0,460	0,507	0,852
Y1	0,610	0,572	0,919	0,616
Y2	0,569	0,540	0,888	0,526
Y3	0,537	0,498	0,874	0,510
Y4	0,586	0,578	0,903	0,644
Y5	0,603	0,565	0,855	0,528

Sumber: Output Data Program Smart PLS versi 3.0, (2023)

Berdasarkan pada tabel 2 setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan variabelnya masing-masing dibandingkan dengan variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa memiliki variabel diskriminan yang baik.

Composite Reliability

Tabel 3 Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,926	0,927	0,948	0,819
Kerjasama Tim	0,891	0,891	0,932	0,821
Kinerja Karyawan	0,933	0,935	0,949	0,789
Komunikasi	0,893	0,905	0,933	0,824

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 3 maka dapat dikatakan bahwa nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing konstruk diatas memiliki nilai diatas 0,70, hal tersebut menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki kriteria reliabel. Sedangkan, nilai AVE dari masing-masing konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,50, hal tersebut menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki pengukuran yang baik.

Uji Hipotesis (*Path Coeficient*)

Tabel 4 Hasil Uji *Resampling Bootstrapping*

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	0,338	0,340	0,074	4,580	0,000
Kerjasama Tim -> Kinerja Karyawan	0,261	0,263	0,090	2,910	0,004
Komunikasi -> Kinerja Karyawan	0,304	0,302	0,075	4,043	0,000

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel uji *path coefficients* diatas, maka dapat diketahui bahwa, Gaya Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan karena nilai *p-values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan nilai T statistik sebesar 4,580 di atas 1,96. Nilai *original sample (Path Coefficients)* sebesar 0,338 menunjukkan bahwa arah hubungan positif terhadap kinerja Karyawan, maka H1 dapat diterima. Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan karena nilai *p-values* < 0,05 yaitu sebesar 0,004 dan nilai T statistik sebesar 2,910 di atas 1,96. Nilai *original sample (Path Coefficients)* sebesar 0,261 menunjukkan bahwa arah hubungan positif terhadap kinerja Karyawan maka H2 dapat diterima. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan karena nilai *p-values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan nilai T statistik sebesar 4,043 di atas 1,96. Nilai *original sample (Path Coefficients)* sebesar 0,304 menunjukkan bahwa arah hubungan positif terhadap kinerja Karyawan, maka H3 dapat diterima

Uji F Square

Tabel 5 Nilai F²

	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan	Komunikasi
Gaya Kepemimpinan Transformasional			0,160	
Kerjasama Tim			0,096	
Kinerja Karyawan				
Komunikasi			0,132	

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel *F-Square* diatas, dapat disimpulkan bahwa Konstruk Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai f² lebih dari 0,15, sehingga pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap model termasuk besar, sedangkan konstruk Kerjasama tim dan komunikasi memiliki nilai f² lebih dari 0,02 sehingga kedua konstruk tersebut memiliki pengaruh sedang terhadap model.

Hasil Uji R-Square Adjusted

Tabel 6 Hasil Uji R-Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,578	0,569

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel *R-Square* diatas menunjukkan bahwa variabel atau konstruk kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi sebesar 0,578 atau sebesar 57,8% sedangkan 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 0,578 atau sebesar 57,8%.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Tranformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,338 atau sebesar 33,8 % dan nilai *p-values* dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemahaman dan pelaksanaan gaya kepemimpinan Tranformasional maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho dan Anggraini (2022) tentang Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk. Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Adiwantari, Bagia, dan Suci (2019) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Irfan (2020) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,261 atau sebesar 26,1% dan nilai *p-values* dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinuhaji (2020) memberikan hasil bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam, hal ini berarti semakin baik kerjasama tim maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) juga menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kumoro, (2023) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,304 atau sebesar 30,4% dan nilai *p-values* dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugrahaningsih (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Indokin, artinya semakin baik komunikasi di PT. Indokin maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian Aprianty (2021) juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Mirnasari dan Sari (2020) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai R Square yaitu sebesar 0,578 atau sebesar 57,8% sedangkan 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 0,578 atau sebesar 57,8% (*moderate*). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tailan (2021) yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Putri dan Sariyathi (2017), secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

5. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Selanjutnya

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap. Tingkat pengambilan instrumen kuesioner relatif lama karena menggunakan google form.

6. Kesimpulan dan saran

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Karyawan secara statistik dengan nilai *Original Sample* (O) yaitu sebesar 0,338 dan nilai *p-values* yaitu 0,000 kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Maka H1 dapat diterima. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Karyawan di Bank BCA KCU Serpong Tangerang Selatan adalah sebesar 33,8%. Variabel Kerjasama Tim terhadap kinerja Karyawan secara statistik dengan nilai *Original Sample* (O) yaitu sebesar 0,261 dan nilai *p-values* yaitu 0,004 kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Maka H2 dapat diterima. Besarnya pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja Karyawan di Bank BCA KCU Serpong Tangerang Selatan adalah sebesar 26,1%. Variabel Komunikasi terhadap kinerja Karyawan secara statistik dengan nilai *Original Sample* (O) yaitu sebesar 0,304 dan nilai *p-values* yaitu 0,000 kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Maka H3 dapat diterima. Besarnya pengaruh Komunikasi terhadap kinerja Karyawan di Bank BCA KCU Serpong Tangerang Selatan adalah sebesar 30,4%. Secara simultan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan secara statistik dengan hasil *R-Square* yaitu sebesar 0,578. Hal tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kinerja Karyawan di Bank BCA KCU Serpong Tangerang Selatan yaitu sebesar 57,8%. Sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini Maka H4 dapat diterima.

Untuk Bank BCA KCU Serpong Tangerang Selatan alangkah baiknya perusahaan lebih meningkatkan Gaya kepemimpinan transformasional sehingga para karyawan dapat lebih meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Dalam upaya untuk peningkatan kinerja Karyawan maka perlu kerjasama tim dari karyawan. Untuk membangun tim yang baik, maka perlu ada ikatan hati antar anggotanya dengan manajemen sehingga tercapainya tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin juga harus meningkatkan komunikasi yang baik kepada karyawan agar dalam bekerja tidak terjadi kesalahpahaman.

Daftar Pustaka

Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Cetakan Pe)*. CV. Penerbit Qiara Media.

- Adiwantari, S.A., Bagia, W., & Suci, N.M (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*. 5(2).
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa. Publishing.
- Aprianty, D. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Pengelola Dan Keuangan Aset Daerah (Bpkad) Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik (JEpA)*, 6(2), 482-489.
- Arifin, Z., Prahiawan, W., & Pancasasti, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Cemindo Gemilang (Cilegon-Banten). *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*. 1(1). 22-33.
- Aulia, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*. 10(2). 261-268.
- Berliana, V.V. (2020). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. 12(2). 280-287.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group di Gianyar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53.
- Daulay, R. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Matraman Jakarta Timur). *Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Elvera, & Yesita, A. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.)*. Badan Penerbit - Undip.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*. 10(1). 58-75.
- Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Imron & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen ,STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64-83.
- Irfan, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank NTB Syariah Pada Kantor Cabang Bima. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*. 4(3).
- Juliana, J. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. *Khasanah Ilmu - Jurnal Pariwisata Dan Budaya*. 11(2).
- Kumoro, D.F.C. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL JUBISMA*. 5(3).
- Mailiana, M., Hayati, D. ., Moorcy, N. H., & Maulana, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Merchandising Indomaret Cabang Banjarmasin. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(1), 61-71.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT

Remaja Rosdakarya.

- Mirnasari, T., & Sari, N.P. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*. 4(3). 37-44.
- Mora, Z., Zati, M.R., & Musdalifah, S. (2019). Reward dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 3(2). 93-104.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. . (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058–079.
- Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*. 10(2). 66-83.
- Nugroho, A., Fauzobihi, & Anggraini, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*. 8(1). 872-883.
- Nuraldy, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 80-86.
- Octavia, D.H., & Budiono (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 9(3).
- Oktadilah, S., & Syarifuddin (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Indah Baru Group Genteng. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*. 5(2).
- Permatasari, R. (2019). Iklim Komunikasi Organisasi di PT. Panca Wisesa Adhika. *Skripsi*. Universitas Mercubuana Jakarta.
- Pratama, M.F.A., & Handayani, W. P.P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A.H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Authentic, Authoritarian, Transactional terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85-110.
- Purwatiningsih (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt Cipta Nindita Nusapala. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. 4(6).
- Putranto, A., & Wijayanti, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*. 1(1). 14-21.
- Putri, L.D.P., & Sariyathi, N.K. (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6). 3398-3430
- Rafik, A., Suardhita, N., & Sugeng, I.S. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. 1(8).
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dalam Implementasi Manajemen Mutu Terpadu. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 1–9.

- Rika, P., & Suci, N.M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Winih Adi. *Bisma: Jurnal Manajemen*. 8(1). 90-99.
- Sarah, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Knowledge Sharing di PT T. *Jurnal Diversita*, 6(1), 48-62.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiani, M.D., Djaelani, A.K., & Khoirul (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*. 9(6). 107-122.
- Silaen, S. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti. Persada.
- Sinuhaji, E. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Manejemen dan Akuntansi*, 1(1).
- Siregar, P., Siregar, M., & LKS, I. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 151-160.
- Slamet, R., & Aglis, A.H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Steven, HJ, & Prasetyo, AP (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Sains dan Teknologi*, 5(1), 78-88.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan dua puluh tujuh. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tailan, N., Widayani, A.A.D., & Utami, N.M.S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *VALUES*. 2(2).
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Warongan, B.U.C., Dotulong, L.O.H., & Lumintang, G.G. (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*. 10(1). Hal.963-972
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4163-4170