

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BINTANG DARMAWAN SILVER PENATIH**

**Ni Made Satya Utami<sup>1</sup>, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>2</sup>, Ni Kadek Linda Dewi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar,  
Jl. Kamboja No.11A, Daging Puri Kanging, Denpasar Utara, Kota Denpasar  
Email: [satyakesawa@unmas.ac.id](mailto:satyakesawa@unmas.ac.id), [lindadewii2111@gmail.com](mailto:lindadewii2111@gmail.com)

### **Abstrak**

Memaksimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor seperti gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini pada Pada CV. Bintang Darmawan Silver. Populasi menggunakan karyawan Pada CV. Bintang Darmawan Silver dan sampel sebanyak 50 karyawan. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Anaisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, dan Uji t. Dari hasil penelitian diperoleh hasil gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah CV. Bintang Darmawan Silver hendaknya meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan, selalu membimbing karyawan, membina hubungan yang terjalin antar karyawan dan membangun komunikasi yang terjalin antar karyawan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama, Komunikasi, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*Maximizing human resources is the company's main focus in improving employee performance. Employee performance is influenced by many factors such as transformational leadership style, teamwork and communication. This study aims to determine the influence of transformational leadership style, teamwork and communication on employee performance. The location of this study is on CV. Darmawan Silver Star. The population uses employees on CV. Bintang Darmawan Silver and a sample of 50 employees. Data analysis techniques use Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation Test, Coefficient of Determination, and t Test. From the results of the study, the results of transformational leadership style have a positive and significant effect on employee performance, teamwork has a positive and significant effect on employee performance, and communication has a positive and significant effect on employee performance. Advice that researchers can give is CV. Bintang Darmawan Silver should increase motivation to employees, always guide employees, foster relationships between employees and build communication between employees.*

**Keywords:** *Tranfomational Leadership Style, Teamwork, Communication, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

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 dimanapimpinan 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 Wandi (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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 responsiveterhadap 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. Dengan adanya permasalahan tersebut maka terjadi penurunan kinerja karyawan terbukti dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini :



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

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

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

## TINJAUAN PUSTAKA

**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 pahamakan 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.

## 1. 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.

## 2. Gaya Kepemimpinan Transofrasional

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).

## 3. 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).

#### 4. 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 satudengan lainnya, baik yang melalui verbal ataupun melalui non verbal. Komunikasi dijalin dengan baik datu dengan lainnya akan semakin cepat pula terwujudnya hubungan kerja (Purnawati, dkk. 2021).

#### HIPOTESIS

- H.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H.2 Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H.3 Komuniaksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Bintang

Darmawan Silver yang berlokasi di Jl. Nagasari No. 98 Penatih Dangin Puri, Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali.

Objek peneltilian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di CV. Bintang Darmawan Silver di Penatih yang berjumlah 50 orang karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver di Penatih.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner yang akan di olah melalui SPSS yang nantinya akan mendapatkan hasil dari uji regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis determinasi dan dilakukan uji t.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

##### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, komunikasi dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30 sehingga dapat dikatakan valid.

##### 2. Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil uji realibilitas menunjukkan instrument-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, komunikasi dan kinerja karyawan memiliki nilai alpha lebihbesar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

##### 3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa

besarnya nilai Asymp. Sig. (2- tailed) adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018 : 116). Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2018 : 117). Dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.371	6.322		.375
	Gaya kepemimpinan transformasional	.289	.135	.240	2.145
	Kerjasama tim	.690	.192	.406	3.602

Komunikasi	.461	.152	.324	3.045	.004
------------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :  $Y = 2,371 + 0,289X_1 + 0,690X_2 + 0,461X_3 + e$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$a = 2,371$  Nilai konstanta sebesar 2,371, jika gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), kerjasama tim ( $X_2$ ) dan komunikasi ( $X_3$ ) sama dengan nol maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap meningkat.

$b_1 = 0,289$  Nilai koefisien regresi sebesar 0,289, menunjukkan bahwa jika

gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) meningkat, sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

$b_2 = 0,690$  Nilai koefisien regresi sebesar 0,690, menunjukkan bahwa jika kerjasama tim ( $X_2$ ) meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

$b_3 = 0,461$  Nilai koefisien regresi sebesar 0,461, menunjukkan bahwa jika komunikasi ( $X_3$ ) meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

#### 5. Hasil Uji Korelasi Berganda

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Korelasi Berganda**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.545	7.502

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai R sebesar 0,757, dimana nilai tersebut berada diantara 0,61 s/d 0,80 yang termasuk dalam kategori kuat, hal ini berarti variabel independen gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Koefisien**  
**Determinasi**  
**Model**  
**Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.545	7.502

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,545, hal ini berarti 54,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi.

Sedangkan sisanya (100% - 54,5% = 45,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

**7. Hasil Uji t**

**Tabel 4 Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.371	6.322		.375	.709
	Gaya kepemimpinan transformasional	.289	.135	.240	2.145	.037
	Kerjasama tim	.690	.192	.406	3.602	.001
	Komunikasi	.461	.152	.324	3.045	.004

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji t pada Tabel 4 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,289 dan nilai signifikansi.  $0,037 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b) Pengaruh variabel kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Variabel kerjasama tim memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,690 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
- c) Pengaruh variabel komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Variabel komunikasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,461 dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Darmawan Silver**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresivariabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,289 dan nilai signifikansi sebesar 0,037. Hal ini menunjukkan

bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Bintang Darmawan Silver.

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Roscahyo, 2015). Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja dan sikap kerja karyawan. Menurut Dirgantara, dkk. (2022) kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi adalah faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin. Maka dari pada itu untuk mengetahui apa yang dipikirkan karyawan mengenai perusahaan, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para karyawannya.

Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam perusahaan serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja karyawan, keahlian mengembangkan tim oleh pempmpin merupakan kunci sukses keberhasilan kekegiatan perusahaan. Dalam konsep kepemimpinan yang telah diarahkan dalam mencapai tujuan melalui kinerja

karyawan mencakup beberapa gaya dan jenis dalam kepemimpinan. Dalam suatu kepemimpinan sangat berpengaruh pada proses berikutnya, serta dapat menginspirasi pegawai dan juga sebaliknya.

Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tailan (2021); Sanjaya, dkk. (2022); Santika, dkk. (2022) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Darmawan Silver

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel kerjasama tim sebesar 0,690 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kerjasama tim maka akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Bintang Darmawan Silver. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah kerjasama tim. kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap pegawai dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur- prosedur untuk mencapai tujuan, mengolaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif

dalam memecahkan kembali perbedaan perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja pegawai kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan

tim merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi (Soekidjan, 2019).

Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simatupang, (2019); Priastayadi dan Sudarnaya, (2023); Widayani dan Utami, (2021) menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Darmawan Silver

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,461 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Bintang Darmawan Silver. Komunikasi yang sudah berjalan dengan baik akan membuat informasi akan dapat tersampaikan dengan tepat, sehingga nantinya dengan karyawan memperoleh informasi yang tepat maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan informasi yang diberikan. Menurut Nisa, dkk. (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria penilaian yang ditetapkan. Hasil kerja tersebut dapat meningkat karena adanya komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan maupun atasan yang mampu mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darmawan Putra, (2019); Utami, (2021); Hen, dkk. (2022) menyatakan komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

- 1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Bintang Darmawan Silver.
- 2) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kerjasama tim karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Bintang Darmawan Silver.
- 3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Bintang Darmawan Silver.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityarini, C. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6).
- Aji, G. B., & Cori, C. 2019. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Didominasi Disiplin Kerja Pada PT. Hyper Mega Shipping Jakarta. In *Jurnal Transaksi* (Vol. 11, Issue 2).

Akbar, M. F. 2023. Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada PT. Rajawali Citramas Kabupaten Sidoarjo). *Soetomo Management Review*, 1(2).
- Andriani, D., & Mulyani, H. T. S. 2021. Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ronald Jaya Transport Pangkalpinang. *Jurnal Progresif Manajemen Binsis*, 8(2).
- Angreni, P. A. I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali. *EMAS*, 3(8).
- Apriana, F. D., Sunaryo, H., & Rizal, M. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada CV. Tirta Indo Megah, Tumpang Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(11).
- Azura, N., & Setianingsih, R. 2023. Peengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1).
- Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. G. A. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9).
- Darmawan Putra, P., Wayan Bagia, I., & Nyoman Yulianthini, N. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfromasional Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- De, L., Putri, P., & Sariyathi, N. K. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Mina Cabang Renon. 6(6).
- Devi, N. K., Tewel, B., & Uhing, Y. 2022. Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2).
- Dewi, N. P. L., Landra, N., & Andika, A. W. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Abiansemal I Di Blahkiuh Kabupaten Badung. *EMAS*, 3(5).
- Dewi, N. P. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. *EMAS*, 2(3).
- Dewi, N., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. 2021. Pengaruh *Self Leadership*, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak. *VALUES*, 2(2).
- Dewi, N., Sujana, W., Nyoman, N., & Novarini, A. 2021. *Pengaruh Self Leadership*, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali

- Management Villa Seminyak. (Vol. 2, Issue 2).
- Edison, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi)*. Alfabeta.
- Fahraini, F., & Syarif, R. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1).
- Fatmah, A. A., & Anggraini, D. T. 2022. Determinan Kinerja Manajerial Dimoderasi Locus Of Control. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 3(1).
- Firdaus, M., & Hakim, Lukmanul. 2020. *Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian 2020 IBI DARMAJAYA Bandar Lampung*.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hen, M. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer. *EMAS*, 3(1).
- Hidayat, F., Ilyas, Y., Program, A., Manajemen, S., Dewantara, S., Raya, J., Bojong, P., Baru, D., Karadenan, I., Bogor, C., Dosen, ), & Program, T. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Nindomarco Prismatama Cabang Bogor. (2 1) (Vol. 1, Issue 1).
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. 2021. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2).
- Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pergi Berlibur Indonesia. *EMAS*, 3(3).
- Khalid, J., & Maryati, R. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Kimia Farma. *Human Capital Development*, 6(3).
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1).
- Kusuma, M., & Luturlean, B. S. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Entra Indonesia. *Sosiohumanit As Journal*, 20(2).
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1).
- Lestari, P., & Wahyuni, D. U. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada

- PT Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).
- Magister Manajemen, J., Hatta, M., & Musnadi, S. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) WILAYAH ACEH. *Bisnis Unsyiah*, 1(1).
- Mahmud, & Sopiah. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. 7(3).
- Mangkunegara, AA. A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua*,. PT Refika Aditama.
- Marceline, C., Simanjuntak, D. C. Y., Lorenza, C., & Albert, A. 2021. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (COSTING)*, 4(2).
- Marhaeni, K. A., Bayu, G., Parwita, S., Agus, P., Rismawan, E., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Denpasar, U. M. (N.D.). Pengaruh Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pada Bank BPD Pusat Bali.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan INEWS Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2).
- Nur, I. G., & Sjahrudin, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Displin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika, 1(1).
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Prami, A. A. I. N. D., Guntar, E. L., & Setiawan, I. P. D. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cendana Indoparls Buleleng Bali. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(2).
- Priastayadi, C., & Sudarnaya, I. K. 2023. Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Kabupaten Buleleng. *Jurnal Daya Saing*, 9(2).
- Purnawati, N. L. G. P., Yuliasuti, I. A. N., & Ribek, P. K. 2021. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1).
- Putri, B. A., & Sitohang, S. 2022. Pengaruh Etos Kerja, Insentif, Dan Pelatihan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ufo Elektronik Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(9).
- Raflianto, Z. F., & Laily, N. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bnn Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(3).
- Rahayu, N. K. R. P., Widnyana, I. W., & Gunadi, I. G. N. B. 2022. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CHAROEN POKPHAND BONIAN, TABANAN. *EMAS*, 3(5).
- Rihendry, K. R., & Subroto, M. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIB Payakumbuh. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 8(2).
- Robbins, P. S. Dan T. A. J. 2018. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sanjaya, I. P. B., Putra, I. B. U., & Yamawati, N. K. S. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa Di Tabanan. *Warmadewa Management And Business Journal (WMBJ)*, 4(1).
- Santika, I. K. P. A., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. 2022. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Di Mambal. *VALUES*, 3(2).
- Sari, A. G. T. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital(EKOBIL)*, 2(1).
- Sari, N. L. M. P., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahya Printing Bali. *VALUES*, 3(3).
- Setiani, M. D., & ABS, M. K. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *E-JRM:Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(06).
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01).
- Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International And Convention Hall Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 50–65.
- Sofiati, E. 2021. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1).
- Sri, I. A., Dewi, K., & Riana, G. 2019. Pengaruh Kepemimpinan

- Transformasional, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Vol.7, Issue 2).
- Sugiyono. 2018a. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018b. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. 2021. Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional). Alfabeta Bandung.
- Sukraeni, N. W. H., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Pakraman Padangsambian Di Denpasar. *EMAS*, 3(11).
- Sunggu, I. P. B., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. 2022. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Bhakti Rahayu Denpasar. *EMAS*, 3(2).
- Tailan, N., Agung, A., Widyani, D., Made, N., & Utami, S. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Warung Mina Cabang Renon. 2(2).
- Tangkudung, C. A., & Taroreh, R. N. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Utami, L. G. V. 2021. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Padma Di Denpasar. *Warmadewa Management And Business Journal (WMBJ)*, 3(2).
- Wahyuni, N. P. M. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kecak Mama. *VALUES*, 2(3).
- Wandi, D., Tinggi, S., Banten, I. E., Adha, S., & Asriyah, I. 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. 2(2).
- Widodo, D. S., & Yandi, A. 2022. Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1).
- Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. 2021. Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *EMAS*, 2(2).
- Widyani, A. A. D., Utami, N. M. S., & Primadani, I. A. M. I. 2023. Pengaruh Karakteristik Individu, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PETRO JAYA PUTRA. *VALUES*, 4(1).