PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KERJASAMA TIM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT KARYA PRIMA PUTERA PERKASA

SKRIPSI

Dosen Pengampu: Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.



Disusun oleh:

Muhammad Taqiyyuddin Shodik 20311056

Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Jurusan Manajemen

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya selesaikan ini tidak adanya karya yang pernah diajukan oleh orang lain dalam memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali pada acuan dalam naskah ini disebutkan referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, Agustus 2024

Penulis



Muhammad Taqiyyuddin Shodik

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KERJASAMA TIM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT KARYA PRIMA PUTERA PERKASA

Oleh:

Nama	: Muhammad Taqiyyuddin Shodik
Nomor Mahasiswa	: 20311056
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta,

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing



Fereshti Nurdiana Dihan, S.E, M.M

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KERJASAMA TIM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT KARYA PRIMA PUTERA PERKASA

Disusun oleh : Muhammad Taqiyyuddin Shodik

Nomor Mahasiswa : 20311056

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Kamis, 05 September 2024

Penguji/Pembimbing TA : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Penguji : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KERJASAMA TIM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT KARYA PRIMA PUTERA PERKASA

Muhammad Taqiyyuddin Shodik
Universitas Islam Indonesia
20311056@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mediasi kerjasama tim dalam hubungan antara gaya kepemimpinan trasnformasional, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan sampel jenuh, dimana responden dalam penelitian ini merupakan total populasi dari objek yang diteliti yaitu sebanyak 50 orang. Adapun dalam penyebaran kuesioner menggunakan Google Formulir kepada setiap karyawan yang bekerja di PT. Karya Prima Putera Perkasa. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan SEM dengan alat analisis SmartPLS. Adapun, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung gaya kepememimpinan tranformasional dan budaya organisasitidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara tidak langsung melalui kerjasama tim, budaya organisasimemiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Prima Putera Perkasa.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Budaya Perusahaan, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH TEAMWORK AS A MEDIATION VARIABLE AT PT KARYA PRIMA PUTERA PERKASA

Muhammad Taqiyyuddin Shodik
Universitas Islam Indonesia
20311056@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the mediating influence of teamwork in the relationship between transformational leadership style, organizational culture and employee performance. This research uses a quantitative approach with data collection techniques using saturated samples, where the respondents in this research are the total population of the object studied, namely 50 people. As for distributing questionnaires using Google Forms to every employee who works at PT. Prima Putera Perkasa's work. The analysis method in this research uses SEM with the SmartPLS analysis tool. Meanwhile, the results of this research show that directly transformational leadership style and company culture do not have a significant influence on employee performance. However, indirectly through teamwork, company culture has a significant influence on employee performance at PT. Prima Putera Perkasa's work.

Keywords: Transformational Leadership Style, Company Culture, Teamwork, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji serta syukur kami panjatkan kepada Allah SWT dengan Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kerjasama Tim Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Karya Prima Putera Perkasa". Dengan ini skripsi yang telah disusun sebagai syarat kelulusan strata satu pada Prrodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancer dnegan adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
2. Feresthi Nurdiana Dihan,S.E.,M.M selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan, saran serta dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Seluruh Dosen dan Staff yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai dan membantu kelancaran perkuliahan penulis dalam menempuh pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Kedua orang tua dan adik penulis, Achmad Syakir Chozi Lc. dan Siti Nurfathiha, Aliya Maitsa yang selalu memberikan kebahagiaan, kasih sayang, doa, nasehat, dan dukungan baik dalam bentuk moral maupun material dalam setiap langkah hidup penulis.
5. Diandra Fachiroh dan Rananda Sahputra yang telah tulus menemani, mendukung, dan memberikan doa kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

HALAMAN MOTTO

"Maka, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

(QS. Al – Insyirah: 5-6)

"Barangsiapa yang menyulitkan orang lain maka Allah akan mempersulitnya pada hari kiamat"

(HR. Bukhari no.7152)

"Siapa yang pernah berbuat aniaya sejengkal saja (dalam perkara tanah) maka nanti dia akan dibebani (dikalungkan pada lehernya) tanah dari tujuh bumi"

(HR. Bukhari)

"*Dan berhati-hatilah terhadap doa orang yang terzalimi, karena tidak ada penghalang antara doanya dengan Allah*"

(HR. Bukhari no.1496, Muslim no.19)

"Perbanyaklah berbuat baik kepada orang lain karena sesungguhnya kebaikan itu akan menyelamatkan kita dikemudian hari"

(Muhammad Taqiyyuddin Shodik)

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iii

ABSTRAK v

KATA PENGANTAR vii

HALAMAN MOTTO viii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

BAB I 1

PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Pertanyaan Penelitian 6

1.4 Tujuan Penelitian 7

1.5 Manfaat Penelitian 7

BAB II 9

KAJIAN PUSTAKA 9

2.1 Landasan Teori 9

2.1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional 9

2.1.2 Budaya Organisasi 12

2.1.3 Kinerja Karyawan 19

2.1.4 Kerjasama Tim 23

2.1.4.1 Pengertian Kerjasama Tim 23

2.1.4.2 Indikator Kerjasama Tim 25

2.2 Hubungan Antar Variabel 26

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan 26

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan 27

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim 28

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim 29

2..2.5 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan 31

2.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kerjasama Tim 31

2.2.7 Pengaruh Budaya organisasiterhadap Kerjasama Tim 32

2.3 Model Penelitian 34

2.4 Hipotesis 35

BAB III METODE PENELITIAN 36

3.1 Pendekatan Penelitian 36

3.2 Lokasi Penelitian 37

3.2.1 Profil Perusahaan 37

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan 37

3.2.2.1 Visi 37

3.2.2.2 Misi 37

3.3 Populasi dan Sampel 38

3.3.1. Populasi 38

3.3.2. Sampel 38

3.4. Definisi Operasional 38

3.5 Jenis dan Metode Pengumpulan Data 42

3.5.1. Jenis Data 42
3.5.2. Teknik Pengumpula Data 43
3.6. Uji Instrumen Penelitian 43
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas 43
3.7 Teknis Analisis Data 46
3.7.1. Analisis Deskriptif 46
3.7.2. Structural Equation Modelling (SEM) 46
3.7.3. Partial Least Square (PLS) 48
3.7.3.1. *Inner* Model 49
3.7.3.2. Outer Model 51
BAB IV 53
ANALISIS DAN PEMBAHASAN 53
4.1 Pengumpulan Data 53
4.2 Analisis Deskriptif 53
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel 54
4.2.2 Variabel Eksogen 55
4.2.3 Variabel Mediasi 58
4.3 Analisis Hasil PLS 60
4.3.1.1. Validitas Konvergen 61
4.3.1.2. Validitas Diskriminan 64
4.3.1.3 Uji Reabilitas 68
4.3.2.1 R-Square (R^2) 69
4.3.2.2 Uji Hipotesis (Bootstrapping) 70
4.4 Pembahasan 75

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan 75

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 76

4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Sebagai Variabel Mediasi 77

4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Sebagai Variabel Mediasi 78

4.4.5 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan 79

4.4.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kerjasama Tim 79

4.4.7 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kerjasama Tim 80

BAB V 81

KESIMPULAN DAN SARAN 81

DAFTAR PUSTAKA 84

LAMPIRAN 94

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel 39
Tabel 4. 1 Tabel Karakteristik Responden 53
Tabel 4. 2 Interpretasi Nilai Interval 55
Tabel 4. 3 Gaya Kepemimpinan Transformasional 56
Tabel 4. 4 Variabel Budaya Organisasi 57
Tabel 4. 5 Variabel Kerjasama Tim 58
Tabel 4. 6 Variabel Kinerja Karyawan 59
Tabel 4. 7 Nilai *Outer Loading* 62
Tabel 4. 8 Hasil *Outer Loading* (Setelah Dieliminasi) 63
Tabel 4. 9 Hasil Cross Loading 65
Tabel 4. 10 Fornell-Lacker 66
Tabel 4. 11 Nilai AVE variabel 68
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reabilitas 69
Tabel 4. 13 Nilai R-Square 70
Tabel 4. 14 Pengaruh Langsung antar Konstruk 71
Tabel 4. 15 Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk 73
Tabel 4. 16 Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1Model Penelitian 34
Gambar 4. 1 Hasil Analisis PLS 61
Gambar 4. 2 Uji Hipotesis (Bootstrapping) 71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern seperti sekarang, dimana banyak bidang-bidang profesionalisme meningkat menyebabkan meningkatnya jumlah perusahaan yang ada, baik dalam bidang jasa maupun barang. Hal tersebut menyebabkan tingginya tingkat persaingan yang ada antar perusahaan yang memiliki bidang serupa. Persaingan dalam bidang bisnis bukan hanya terjadi ditingkat lokal maupun nasional, lebih dari itu negara-negara berkembang seperti Indonesia dihadapkan dengan era globalisasi. Pada era globalisasi terjadi persaingan terbuka antar pelaku ekonomi global. Hal tersebut mendorong setiap perusahaan untuk aktif berperan dalam memaksimalkan kapabilitas maupun sumber daya manusia supaya dapat menghadapi persaiangan globalisasi saat ini. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa bisnis internasional mengalami perubahan yang bersifat dinamis, dimana terjadi perubahan yang bersifat tidak terduga. Hal tersebut menyebabkan semua aspek dalam bidang bisnis harus mendahulukan inovasi demi mempertahankan kelangsungan sebuah perusahaan.

Salah satu faktor penting dalam menjaga eksistensi sebuah perusahaan terdapat pada kualitas pemimpin. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin mampu merencanakan kapasitas perusahaan untuk mempekerjakan setiap karyawan sesuai dengan bidangnya agar mencapai keberhasilan dan kelangsungan hidup. Selain itu, adanya sistem manajemen yang bersifat inovatif secara signifikan mengubah hubungan dan operasi industri dalam setiap perusahaan yang ada. Sementara itu, pihak eksekutif juga memiliki peran dalam menetapkan irama dalam menjaga emosional para pekerja

terhadap manajemen perusahaan. Hal tersebut, pada akhirnya menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dalam sebuah perusahaan akan menentukan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kemudian, dapat diketahui bahwa kepempinan memiliki beberapa tugas utama salah satunya ialah memaksilman potensi karyawan yang ada di sebuah perusahaan. Dengan demikian, organisasi seperti perusahaan lebih memfokuskan upaya mereka dalam menyeleraskan kewenangan para eksekutif, manajer serta staf yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Mahfouz et al., 2019).

Salah satu bentuk kepemimpinan yang ada dalam sebuah perusahaan ialah gaya kepemimpinan transformasional. Robbins dan Judge (2015) dalam salah satu karya mereka yang berjudul '*Organizatinal Behavior*', menjelaskan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang dapat menginspirasi para pengikutnya sehingga para pengikutnya dapat memprioritaskan kepentingan atau tujuan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi mereka. Sementara itu, (Kossek et al., 2018) menjelaskan bahwa seseorang yang menggunakan bentuk *Transformational Leadership* memiliki dampak pada komitmen karyawan selama masa pergeseran hierarkis, dimana karyawan yang memiliki pemimpin yang mengadopsi pendekatakan *Transformational Leadership* akan mengalami peningkatan dedikasi. Adapun (Mahfouz et al., 2019) menjelaskan lebih jauh manfaat mengenai bentuk *Transformational Leadership,* dimana pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan tersebut akan mendorong kreativitas para pekerja serta dpat menjalin kemitraan dengan seorang pemimpin sehingga nantinya akan meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Selain kepemimpinan transformasional yang secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi.

Budaya ogranisasi yang baik akan membangkitkan semangat pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan tercapainya tujuan dari perusahaan. Masalah yang sering timbul dalam perusahaan cenderung disebabkan dengan kinerja karyawan yang menurun dalam membangun dan memelihara lingkungan kerja dengan baik dapat dilihat pada tingkat keharmonisan antar karyawan yang buruk, ikatan antar atasan yang lebih memperdulikan kepentingan bidangnya masing-masing yang pada akhirnya menyebabkan kesenjangan dan mudah *misscommunication* antar karyawan satu sama lainnya. Kemudian, (Dalia et al., 2021), menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sumber kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan dalam mengarahkan maupun membentuk perilaku setiap karyawan dan dapat memperlihatkan sikap pemimpin secara nyata hal tersebut termasuk pada kemampuan dalam menggambarkan emosional, kecerdasan, dan tekad orang lain secara bersama.

Agar tercapainya tujuan organisasi, salah satu faktor pendorongnya dengan meningkatkan kerjasama tim dalam menjalankan pekerjaan. Bekerja sama dalam tim sangat penting di era sekarang. Salah satu cara terbaik untuk bekerja bersama adalah dengan berkoordinasi. Sejak dulu, orang diajarkan untuk membentuk kelompok agar bisa bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, mengatasi masalah, menciptakan lebih banyak ide, membangun keahlian, dan menjalani kehidupan bersama. Karyawan di organisasi yang tidak memahami pentingnya bekerja dalam tim biasanya kesulitan mencapai tujuan organisasi. Konsep kerja tim diperlukan untuk membantu karyawan bekerja sama mencapai tujuan secara kreatif. Kinerja tim umumnya lebih baik daripada kinerja individu, terutama ketika pekerjaan membutuhkan pengetahuan, penilaian, dan pandangan yang luas (Wanyeki, 2019).

Kerja sama tim di era saat ini telah membuka wawasan kepada perusahaan di seluruh dunia, bahwa dengan menggunakan sistem kerjasama

tim memberikan peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sehingga output yang di keluarkan pada setiap individunya dapat melonjak besar. Meningkatkan kinerja dari setiap karyawan ialah salah satu tujuan utama dari perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat tercapai dengan mudah jika kinerja karyawan berkompeten dalam perusahaan (Alarafat & Doblas, 2021). Hal ini merupakan cara untuk meningkatkan pemanfaatan tenaga kerja dan pada akhirnya berpotensi meningkatkan kinerja individu dan organisasi karena memperkuat output individu melalui kolaborasi. Hasilnya, kerja tim karyawan menjadi standar organisasi.Saat ini, para manajer mengetahui pentingnya memberikan lebih banyak proyek tim kepada karyawan dan peluang untuk memperkuat pengetahuan dan mengembangkan keterampilan mereka (Phina & Arinze, 2018).

Penelitian ini dilakukan di PT Karya Prima Putera Perkasa yang berlokasi di Jl. Kebagusan Raya No.192 1, RT.1/RW.4, Kebagusan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520. Perusahaan ini bergerak dalam bidang Jasa IT. Perusahaan ini berfokus melayani konsumen untuk memecahkan berbagai macam permasalahan yang terdapat pada keseharian operasionalnya dengan menggunakan teknologi dan memberikan solusi yang tepat. Solusi yang diberikan bersifat jangka panjang sehingga tidak hanya sementara dan juga mengikuti kebutuhan konsumen kadang kala berubah-ubah maupun semakin berkembang dari waktu ke waktu.

Di era globalisasi saat ini teknologi informasi sudah semakin maju dengan cepat, sehingga untuk dapat bersaing dengan pesaing bisnis lainnya maka suatu perusahaan perlu adanya peningkatan dalam bidang teknologi informasi. Tujuannya supaya perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja teknologi informasi dalam efektivitas kinerja operasi, efisiensi waktu, dan

juga mempermudah karyawan dalam pengambilan keputusan (Riswara et al., 2021).

Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional dalam perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan, dimana pimpinan perusahaan memiliki tingkat kepedulian terhadap karyawan tinggi sehingga tujuan dari perusahaan mudah diraih. Dengan begitupun perlu dilihat terkait efektifitas serta efisiensi perusahaan dalam penggunaan gaya kepemimpinan transformasional. Terlebih lagi, gaya kepemimpinan mengacu pada keterampilan yang digunakan pemimpin tertentu untuk menyelesaikan tugas (Heimerer, 2019).

Dalam dunia modern saat ini teknologi informasi memiliki peran penting dalam peningkatan efektivitas, efisiensi, produktivitas, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen. Hal tersebut selaras oleh pemamparan Pranata Komputer Ahli Muda Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Kalimantan Timur (Kaltim), Fahmy Asa, dimana teknologi informatika dapat memberdayakan pegawai dengan memberikan mereka lebih banyak otonomi, fleksibilitas, dan kontrol atas pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan kinerja, kepuasan, dan komitmen mereka. Teknologi informatika dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan kesejahteraan pegawai, yang dapat mengurangi stres dan tekanan dan meningkatkan produktivitas dan motivasi serta dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dengan memfasilitasi komunikasi, kolaborasi, dan umpan balik yang dapat meningkatkan kepercayaan, loyalitas dan keselarasan dengan tujuan organisasi (Ceppy, 2023).

Dengan demikian, setelah dipaparkannya latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KERJASAMA TIM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT KARYA PRIMA PUTERA PERKASA"**

1.2 Rumusan Masalah

Pada uraian latar belakang diatas, maka peneliti memandang permasalahan pada penelitian ini hanya yang berkaitan dengan apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung di dalam perusahaan PT. Karya Prima Putera Perkasa.

1.3 Pertanyaan Penelitian

setelah mencermati secara keseluruhan paparan yang terdapat dalam latar belakang masalah di atas, dapat dijelaskan permasalahan nya sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kerjasama tim dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kerjasama tim dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim?

7. Apakah budaya organisasiberpengaruh postif dan signifikan terhadap kerjasama tim?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan tarnsformasional berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kerjasama tim sebagai pemediasi.
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kerjasama tim sebagai pemediasi.
5. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kerjasama tim.
7. Untuk mengetahui apakah budaya organisasiberpengaruuh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, peneliti memiliki harapan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Bagi Penulis**

   Diharapkan dengan adanya hasil ini memberikan penambahan ilmu pengetahuan tentang pentingnya gaya kepemimpinan transformasional didalam perusahaan yang dimana pimpinan perusahaan memberikan loyalitas yang setara, hal tersebut bisa

berdampak pada tingkat kinerja karyawan. Budaya organisasi juga hal sangat penting di dalam perusahaan dimana komunikasi antara atasan dengan karyawan yang dirasakan itu positif hal ini memberikan indikasi bahwa karyawan tersebut bahagia. Selain itu, hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya kerjasama tim. Dengan begitu, kinerja karyawan dapat bekerja dengan optimal sebab dikerjakan secara seksama. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti mengenai keempat variabel tersebut dan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama penelitian.

2. **Manfaat Perusahaan**

   Diharapkan dengan adanya hasil ini dapat digunakan untuk pertimbangan dan masukan untuk perusahaan mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang dimana gaya kepemimpinan tranformasional adalah hal yang dapat mempengaruhi kerjasama tim. Dengan adanya budaya organisasi dan kerjasama tim yang postif dapat memberikan dampak baik bagi kinerja karyawan.

3. **Manfaat Bagi Pembaca**

   Diharapkan penelitian ini menjadi referensi dan bahan untuk mengkaji lebih dalam terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadi referensi peneliti kedepanya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu bentuk gaya kepemimpian yang berfokus pada memberikan semangat kerja, perhatian secara pribadi, dan lain sebagainya. Sehingga tidak hanya sekedar hubungan kerja saja. Gaya kepemimpinan ini juga lebih memberikan perhatian kepada tiap karyawan nya dalam bentuk penghargaan yang pantas untuk didapatkan nya. Akhirnya, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan tiap karyawan (Edison, 2016).

Robbins & Judge (2008) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tranformasional merupakan pemimpin yang dapat memberikan inspirasi terhadap para pengikutnya, sehingga para pengikutnya akan mendahulukan kepentingan bersama atau tujuan organisasi dibandingan kepentingan pribadi merekea, dimana sosok pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap para pengikutnya. Kemudian, (Kharis, 2015), kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang dapat memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk mengindahkan kepentingan pribadi dan mengutamakan kepentingan bersama.

Berdasarkan pendapat dari beberapa tokoh yang menjelaskan tentang bentuk gaya transformasional dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformaisonal sebagai sebuah bentuk kepemimpinan yang memiliki fokus dalam meningkatkan semangat kerja karyawan serta memberikan perhatian pribadi kepada para pengikutnya, dalam bentuk kepemimpinan ini tidak hanya terbatas pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

saja, bentuk kepemimpinan trasformasional ini juga menciptakan atmosfer rasa kepedulian yang tinggi pada setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan, dimana terdapat sistem penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja atau *performance* yang cakap dibidangnya.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Definisi ini juga menekankan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan organisasi, menciptakan dampak positif yang luar biasa, dan memiliki keterampilan pengaruh yang signifikan. Sehingga, gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya mengelola, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator utama (Nasution et al., 2022) Empat indikator tersebut meliputi:

1. *Idealized influence*.

   Dengan visi dan misi yang kuat akan membangun karyawan memiliki rasa hormat, optimis dalam pekerjaan, mengenal lebih pentingnya meraih tujuan, dan rasa percaya diri karyawan akan tinggi.

2. *Inspirational motivation*.

   Motivasi inspirasional berfokus pada kapabilitas seorang pemimpin untuk mengutarakan visi yang jelas sehingga dapat menginsipirasi pengikutnya.

3. *Intellectual stimulation*.

Stimulasi intelektual terlihat pada kemampuan pemimpin untuk membangkitkan karyawan menjadi lebih kreatif serta berinovasi sehingga dapat mencapai tujuan.

4. *Individual consideration*.

   Pada sisi pertimbangan individu, pemimpin memberikan perhatian setiap karyawan nya dalam bentuk personal maupun khusus sehingga performa karyawan dapat berkembang lebih baik.

Menurut (Kharis, 2015), terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kharisma

   Karisma dianggap sebagai gabungan pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi pada kemampuan luar biasa untuk mendapatkan dukungan dari orang lain terhadap visi dan mempromosikannya dengan antusiasme.

2. Motivasi inspiratif

   Motivasi inspiratif mencerminkan kegairahan pemimpin dalam menyampaikan masa depan organisasi yang ideal. Pemimpin ini menggunakan komunikasi verbal atau simbol-simbol untuk membangkitkan semangat bawahan. Mereka memotivasi bawahan dengan menjelaskan makna penting dari visi dan misi organisasi, mendorong kesamaan visi untuk mendorong kerjasama dalam mencapai tujuan jangka panjang dengan optimisme. Pemimpin tidak hanya membangkitkan semangat individu tetapi juga semangat tim.

3. Stimulasi intelektual

   Stimulasi intelektual mencirikan kemampuan pemimpin untuk mendorong karyawan memecahkan masalah dengan cara baru. Pemimpin berupaya menarik perhatian dan kesadaran bawahan

terhadap masalah yang dihadapi, serta berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan masalah dengan pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian yang individual

   Perhatian individual menunjukkan bahwa pemimpin selalu memperhatikan karyawan secara personal, memberikan perlakuan yang individual, memberikan pelatihan dan nasihat. Pemimpin mengajak karyawan untuk memperhatikan kemampuan satu sama lain dan fokus pada pengembangan kelebihan individu.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang secara terorganisir dengan cara memahami, meresapi, serta mengamalkannya sehingga menghadirkan skema makna tersendiri dan menjadi landasan aturan berperilaku pada organisasi yang akhirnya memiliki jumlah dan segala macam usaha yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi (Arif & Jam'an, 2019).

Sementara itu, Robbin & Judge (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah sekumpulan kegiatan yang telah ditetapkan secara bersama oleh para anggota organisasi sebagai bentuk pembeda dengan organisasi lainnya. Kemudian, budaya organisasi ialah sebuah ciri khas yang eksis dan dihargai tinggi dalam suatu organisasi atau kehidupan sehari-hari masyarakat, yang terbentuk melalui ikatan budaya yang ada. Budaya organisasi terkait dengan norma perilaku (Ismail, 2008) dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi, menjadi dasar aturan perilaku di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi mencakup sistem keyakinan dan nilai yang

ditanamkan oleh organisasi (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012), yang memandu perilaku para anggotanya.

Selain itu (Samsudin, 2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan cara berpikir, berperasaan, dan merespons berdasarkan pola-pola tertentu yang terdapat dalam organisasi atau pada bagian-bagian tertentu dari organisasi tersebut.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ialah suatu pola keyakinan dan nilai-nilai yang terorganisir dalam suatu organisasi. Hal ini tercermin dalam pemahaman, penerimaan, dan implementasi nilai-nilai tersebut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi menciptakan skema makna yang unik, menjadi landasan aturan perilaku, dan membentuk kegiatan bersama yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki kaitan dengan aturan-aturan perilaku serta nilai-nilai yang mudah dipahami oleh seluruh anggota organisasi dan juga dapat dipergunakan menjadi sebuah landasan dalam membuat peraturan mengenai perilaku dalam suatu organisasi (Ismail, 2008).

Menurut Robbins, fungsi dari budaya organisasi dapat dibagi menjadi beberapa poin yaitu:

1. Budaya menjadi pembeda yang sangat jelas antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.
2. Budaya menjadi suatu identitas bagi setiap anggota organisasi.
3. Budaya dapat meningkatkan komitmen pada sesuatu dibandingkan dengan kepentingan diri sendiri.

4. Budaya dapat mempererat tingkat sosialisasi yang dapat mempersatukan organisasi dengan karyawan melalui standarisasi yang tepat.
5. Budaya menjadi mekanisme pembuat makna, pemegang kendali, serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2.1.2.3 Tipe Organisasi

Menurut (Cameron & Quinn, 2006), dalam mengkalasifikasikan budaya organisasi yang didasari oleh kerangka nilai bersaing memiliki empat tipe, yakni:

1. *Clan Culture*

   Budaya *Clan Culture* berfokus pada hal-hal internal dan menghargai fleksibelitas dibandingkan stabilitas maupun kontrol. Dalam tipe budaya ini memiliki kemiripan dengan tipe keluarga dimana suatu pekerjaan dapat berjalan secara efektif dengan berfokus pada kerja sama antarpegawai.

2. *Adhocracy Culture*

   Disisi lain, *Adhocracy Culture* memiliki nilai-nilai eksternal dan menghargai fleksibelitas. Pada tipe budaya ini juga dapat membantu dalam mengembangkan produk-produk baru dan layanan yang inovatif dengan menyesuaikan diri, kreatif, dan juga cepat tanggap perihal perubahan pasar.

3. *Market Culture*

   Pada budaya pasar memiliki ciri yang kuat terhadap eksternal dan juga menghargai stabilitas dan kontrol. Tipe budaya ini dikendalikan dengan adanya kompetensi dan harapan yang tinggi dalam menuntun keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

4. *Hierarcy Culture*

   Budaya hierarki fokusnya apada sisi internal organisasi dalam meningkatkan nilai keuntungan produksi yang lebih formal dan struktur.

2.1.2.4 Komponen Budaya Organisasi

Dalam mempengaruhi etika berperilaku pada budaya organsisasi maka nilai-nilai dan keyakinan terhadap organisasi menjadi dasar budaya organisasi. (Kreiner, 2015) menuturkan bahwa ada lima komponen penting dari suatu nilai, yakni:

1. Nilai adalah suatu konsep pada kepercayaan.
2. Perilaku yang dikehendaki.
3. Suatu keadaan yang sangat penting.
4. Menjadi pedoman dalam mengevaluasi suatu kejadian dan perilaku yang relatif penting.

2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Robbins, Judge, Breward, 2016) pada hakikatnya budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik utama, yakni:

1. Inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko

   Poin inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko terlihat pada sejauh mana perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan inovasi hal-hal baru dalam pekerjaannya serta memberikan rasa lebih berani ketika mengambil risiko untuk pencapaian tujuan yang optimal.

   Indikatornya terdapat pada tingkat daya pendorong karyawan dalam bersikap inovatif dan berani dalam mengambil risiko. Jika organsasi ingin membangun budaya

dengan melakukan inovasi maka organisasi memiliki kemampuan untuk menentukan perilaku karyawan yang dapat menciptakan inovasi secara efektif.

2. Memperhatikan pada hal-hal terperinci

   Dalam memperhatikan pada hal-hal terperici disini dimaksudkan kepada sejauh mana karyawan dapat menampakkan diri dari segi ketelitian, menganalisis, dan memperhatikan pada hal-hal yang terperinci.

   Indikatornya terdapat pada seberapa besar tuntutan perusahaan kepada karyawan terkait kemampuannya pada ketepatan, analasis, dan perhatian terhadap setiap rincinya.

3. Berorientasi pada hasil

   Berorientasi pada hasil artinya seberapa fokus manajemen perusahaan dalam hasil akhir dari melakukan suatu proyek. Indikatornya terlihat pada tuntutan manajemen agar lebih fokus pada hasil akhir, daripada memperhatikan secara teknik maupun proses meraiih hasil tersebut.

4. Berorientasi pada manusia

   Perihal berorientasi pada manusia diartikan dengan seberapa baik manajemen dalam membuat suatu keputusan yang tentunya mempertimbangkan hasil akhir daripada seluruh karyawan di perusahaan.

   Indikatornya dapat ditunjukkan pada keputusan manajemen dalam mempertimbangkan dampak dari hasil tiap individu yang ada di dalam perusahan.

5. Berorientasi pada tim

   Berorientasi pada tim maksudnya seberapa efektivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan yang di bentuk kerja

sama tim bukan secara pribadi. Indikatornya terlihat langsung dari tingkat fokusnya pada kerjasama tim dibandingkan secara individual dan juga pada sisi kegiatan pekerjaan peraturan diatur dalam tim bukan dari masing-masing karyawan.

6. Agresivitas

   Agresivitas ini dapat diartikan dengan melihat karyawan disaat menjalankan suatu proyek dengan agresif atau cekatan serta memiliki sifat yang kompetitif dibandingkan sifat yang cenderung santai.

   Indikatornya dapat terlihat di saat tingkat tuntutan terhadap tiap individu supaya dapat berjalan secara agresif dan kompetitif, serta lebih penting tidak bersikap santai.

7. Stabilitas

   Pada karakteristik stabilitas dimaksudkan seberapa jauh aktivitas organisasi yang telah dijalankan dengan menekankan pada pemeliharaan *status quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan yang terjadi pada perusahaan.

   Pada sisi stabilitas indikatornya dapat dilihat pada penekanannya terhadap tiap aktivitas organisasi dalam mempertahankan *status quo* yang berbanding dengan pertumbuhan.

   Setelah mengetahui dimensi berikut indikatornya terlihat bahwa budaya organisasimemiliki peran sangat pentingg dalam sebuah perusahaan. Dengan beberapa pendapat para ahli di atas, penulis dapat menimpulkan bahwa budaya organisasimenjadi dasar daripada setiap aspek yang terdapat pada organisasi yang di pegang erat oleh anggotany

sehingga hal itu dapat menjadi keunikan tersendiri dari organisasi lainnya. Alangkah baiknya setiap pemimpin perusahaan menerapkan unsur-unsur dari budaya organisasiyang kuat kepada semua karyawannya.

Menurut Sulaksono (2015), karakteristik budaya organisasi melibatkan beberapa parameter sebagai berikut:

1. Pendekatan inovatif dengan mempertimbangkan risiko, di mana setiap karyawan memberikan perhatian khusus terhadap masalah yang dapat merugikan organisasi.
2. Memberikan perhatian menyeluruh terhadap setiap masalah pekerjaan, mencerminkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Orientasi pada hasil yang ingin dicapai, di mana seorang manajer diharapkan mampu mengarahkan dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai kinerja terbaik.
4. Fokus pada kepentingan dan kebutuhan semua karyawan, dengan pemahaman bahwa kerjasama tim sangat memengaruhi keberhasilan atau kinerja suatu organisasi, sehingga manajer harus memiliki kemampuan membentuk kerjasama tim.
5. Semangat dalam bekerja, di mana produktivitas tinggi dapat dicapai jika kinerja karyawan memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik mencakup kemampuan dan keterampilan yang memerlukan disiplin dan kerja keras.
6. Pemeliharaan konsistensi dalam bekerja, yang mengimplikasikan bahwa setiap karyawan harus menjaga

kondisi kesehatannya agar tetap prima, seperti dengan cara mengonsumsi makanan bergizi secara teratur.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance* yang dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, kinerja memiliki pengertian yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana suatu proses pekerjaan berjalan secara berlangsung. Nurmansyah (2010:175-176). Dan pada dasarnya juga kinerja merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan dalam mengikut sertakan dalam berkontribusi di dalam perusahaan baik pada bentuk hasil produksi ataupun pelayanan yang disajikan. Bahkan kinerja menjadi salah satu bagian penting pada kualitas dari suatu perusahaan. Hal itu dapat terlihat ketika kinerja berjalan di tiap periodenya dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Agustina (2013), Mangkunegara menyatakan bahwa istilah "kinerja" berasal dari frasa "job performance" atau "actual performance," yang merujuk pada unjuk kerja atau prestasi sebenarnya yang diperoleh oleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Zainal *et al*., (2015), menjelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran menyeluruh atas keadaan perusahaan selama satu periode, dalam periode tersebut menjelaskan hasil prestasi yang telah dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Hal tersebut selaras dengan apa yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2012), ia yang menjelaskan bahwa kinerja ialah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja

dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang melibatkan berbagai aspek, tidak hanya terbatas pada output atau hasil produksi. Pengertian kinerja juga mencakup bagaimana suatu proses pekerjaan berjalan secara berkelanjutan. Selain itu, kinerja karyawan juga mencakup kontribusi mereka dalam berpartisipasi dan berkontribusi di dalam perusahaan, baik itu melalui hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan.

2.1.3.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Secara rinci menurut (Khoerunnisa & Rahayuningsih, 2019), Wibowo (2016:193) memaparkan manfaat penilaian kinerja yakni sebagai berikut:

1. Penilaian yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja karyawan sepanjang tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi
3. Menjadi komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.1.3.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.

4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitias kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhinya agar tujuan tercapai. Affandi (2018:86-87).

2.1.3.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan produk. Menurut (Khoerunnisa & Rahayuningsih, 2019), Wibowo (2016:255) menyatakan bahwa pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, yakni:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengushakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menciptakan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu diberikan prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Farisi et al., 2020), Mangkunegara (2017:75) menyatakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yakni:

1. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan. Indikatornya kualitas kerjanya dapat diukur melalui: ketepatan, ketelitian, dan keterampilan.

2. Kuantitas kerja

   Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan. Indikator kuantitas kerja dapat diukur dengan: kecepatan waktu yaitu dengan menilai waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Kendala kerja

   Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati, dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap kerja

   Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan, serta kerja sama.

Indikator memiliki peran penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator tersebut. Menurut studi yang dilakukan oleh (Putra & Indrawati, 2015), indikator untuk mengukur variabel kinerja mencakup aspek-aspek berikut:

1. Kualitas

   Kualitas merujuk pada hasil akhir yang dicapai yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Penilaian kualitas ini diukur berdasarkan persepsi responden terhadap sejauh mana

seorang karyawan menjalankan tugas sesuai prosedur perusahaan.

2. Kuantitas

   Kuantitas mencakup seberapa banyak unit kerja yang dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Indikator ini diukur berdasarkan persepsi responden terhadap sejauh mana karyawan mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

3. Ketepatan waktu

   Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditetapkan. Penilaian ketepatan waktu ini diukur berdasarkan persepsi responden terhadap sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4. Efektivitas

   Efektivitas mencerminkan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Indikator ini diukur dari persepsi responden terhadap sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.4 Kerjasama Tim

2.1.4.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Kaswan (2017), kerjasama tim tidak hanya mencakup kemampuan bekerja sama demi mencapai visi bersama, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk mengarahkan pencapaian individu menuju tujuan organisasi. Carnegie menegaskan bahwa kerjasama tim dapat dianggap sebagai "bahan bakar" yang memungkinkan individu biasa mencapai hasil yang luar biasa. Selain itu, menurut definisi dari New American Webster’s Dictionary,

kerjasama tim tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan kolaborasi atau collaboration. Sementara itu, pandangan yang diberikan oleh Willem (2019) menyatakan bahwa tim adalah kelompok individu dengan kemampuan, pengalaman, dan latar belakang yang beragam, yang bergabung untuk mencapai suatu tujuan.

Kerjasama tim, menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017), melibatkan pengelompokan dua orang atau lebih yang saling berhubungan dan berupaya menyerasikan kegiatan untuk mencapai sasaran tertentu. Tim memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan antar anggota, sehingga akhirnya mencapai tujuan organisasi. Kunci utama dalam kerangka kerjasama tim adalah adanya komunikasi yang efektif dan saling melengkapi antar anggota, memudahkan penyelesaian pekerjaan.

Pendekatan berbeda diberikan oleh (Panggiki et al., 2017), yang mendefinisikan kerjasama tim sebagai kolaborasi antara individu dengan keterampilan yang beragam, yang diorganisasikan untuk bekerja sama dengan manajemen. Peran pemimpin dalam membentuk tim dengan anggota yang memiliki keahlian beragam diharapkan dapat mempermudah proses penyelesaian pekerjaan. Keberagaman dalam tim diartikan sebagai faktor yang mendukung efisiensi dalam menyelesaikan berbagai tugas yang dihadapi.

Berdasarkan beberapa pandangan dan definisi dari berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim melibatkan upaya bersama individu dengan kemampuan, pengalaman, dan latar belakang yang beragam untuk mencapai suatu tujuan. Kerjasama tim tidak hanya mencakup kemampuan bekerja sama demi mencapai visi bersama, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk mengarahkan pencapaian individu menuju tujuan organisasi.

2.1.4.2 Indikator Kerjasama Tim

Menurut (Davis & Marshall, 2014), teamwork dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

a. Tanggung jawab bersama

   Membangun hubungan kerja yang baik di antara karyawan dapat terjadi melalui tanggung jawab bersama, di mana tugas diberikan secara kolektif.

b. Saling berkontribusi

   Kerjasama efektif dalam perusahaan dapat terwujud melalui saling berkontribusi, yakni kontribusi positif dari satu karyawan terhadap yang lain baik dari segi pemikiran maupun tenaga.

c. Pengarahan kemampuan secara maksimal

   Penguatan dan peningkatan kualitas kerjasama tim dapat dicapai dengan mengarahkan kemampuan individu dalam tim secara maksimal.

d. Komunikasi yang efektif

   Kunci keberhasilan kerjasama tim adalah membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan kewajiban mereka dengan baik.

Sedangkan, menurut (Ibrahim et al., 2021) dalam kerjasama terdapat beberapa indikator berikut rinciannya sebagai berikut:

a. Kerjasama

   Kerjasama terdiri dari dua orang atau lebih dalam suatu tim dengan begitu dalam mengerjakan pekerjaan lebih efektif dibandingkan secara individu. Bersatunya antar individu pada tim dapat meningkatkan kekuatan yang signifikan. Berikut dengan rincian indikatornya:

   a) Tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan pekerjaan
   b) Saling berkontribusi
   c) Mengerahkan seluruh kemampuan secara maksimal

b. Kepercayaan

Kepercayaan yakni ucapan yang diyakini oleh seseorang dalam melakukan sesuatu. Kerjasama tim yang baik ditandai dengan rasa saling percaya antar anggota. Berikut dengan rincian indikatornya:

a) Kejujuran
b) Pemberian tugas
c) Integritas

c. Kekompakan

Kekompakan merupakan suatu solidaritasa dan emosional positif yang terdapat dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Berikut dengan rincian indikatornya:

a) Saling ketergantungan tugas
b) Saling ketergantungan hasil
c) Berkomitmen

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Eliyana et al., 2019), pemimpin transformasional merangsang bawahan untuk membentuk persepsi kepemimpinan dengan sudut pandang baru karena adanya stimulasi intelektual. Pemimpin transformasional mampu menciptakan persepsi sebagai individu yang dapat mendukung dan peduli terhadap bawahannya dengan pertimbangan individual, melalui motivasi inspirasional dan karisma.

Pemimpin transformasional menginspirasi pengikut untuk berbagi visi dan memberdayakan mereka untuk mencapainya. Stimulasi intelektual merujuk pada pemimpin yang mendorong kreativitas pengikut, menyajikan ide-ide baru yang menantang, dan cara-cara berbeda untuk memecahkan masalah. Akhirnya,

perhatian individual melibatkan memperhatikan kebutuhan individu pengikut untuk pencapaian dan pertumbuhan, serta memberikan pembinaan dan bimbingan (Ribeiro et al., 2018).

Pemimpin transformasional mendorong pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri, memberikan umpan balik, menetapkan standar kinerja yang tinggi, membantu pengikut menjadi lebih kreatif dan inovatif; serta memperhatikan kebutuhan pengikut. Akibatnya, pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian (Buil et al., 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. (Lasrado & Kassem, 2020), mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya adalah totalitas pemikiran, karya, dan hasil dari tindakan manusia, yang tidak berakar dalam naluri mereka, dan oleh karena itu hanya dapat dipicu oleh manusia setelah melalui proses pembelajaran. Budaya adalah inti dari hal-hal yang penting dalam organisasi. Kegiatan perintah dan larangan anggota menjelaskan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi, budaya berisi apa yang dapat atau tidak dapat dilakukan sehingga dapat dijelaskan sebagai pedoman yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas organisasi (Kawiana, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Paais (2020) dan (Kuswati, 2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Hanaysha, 2016) yang mengungkapkan bahwa kerjasama tim memengaruhi produktivitas karyawan karena kerjasama tim yang efektif mendorong kreativitas dan keahlian dalam menyelesaikan masalah serta meningkatkan tingkat adaptasi yang tinggi dalam

manajemen operasional. (Soomro & Shah, 2019) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan karena adanya komitmen karyawan yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan, yang mengarah pada kepuasan di lingkungan kerja dan organisasi tempat mereka bekerja. (Etalong & Chikeleze, 2023) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila suatu perusahaan memiliki budaya organisasi yang positif sehingga karyawan akan merasa dihargai kesejahteraannya dan tentu termotivasi dalam bekerja. Selaras dengan penelitian menyebutkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Haryadi et al., 2020).

H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh positf secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim

Kepemimpinan transformasional mampu memberikan motivasi tinggi dan inspirasi kepada anggota tim, menciptakan semangat kerja yang kuat dan komitmen yang tinggi terhadap tujuan bersama. Fokus pada pengembangan potensi karyawan menjadi salah satu karakteristik utama kepemimpinan transformasional, yang membantu mengidentifikasi dan mendukung kekuatan individu dalam tim. Maka dari itu agar kinerja karyawan dapat bekerja secara maksimal harus menggunakan kerjasama tim untuk mempermudah tercapainya tujuan perusahaan (Chuanmin, 2021).

Kepemimpinan transformasional menekankan tujuan bersama dan visi yang menginspirasi, mengarah pada fokus kolektif tim pada pencapaian tujuan yang sama. Hal ini tidak hanya memperkuat ikatan antaranggota tim, tetapi juga meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai misi perusahaan. Mempromosikan komunikasi yang efektif dan membangun kepercayaan, pemimpin dan tim menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran ide dan solusi dengan lebih baik. Kepemimpinan transformasional menekankan tujuan

bersama dan visi yang menginspirasi, mengarah pada fokus kolektif tim pada pencapaian tujuan yang sama. Hal ini tidak hanya memperkuat ikatan antaranggota tim, tetapi juga meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai misi perusahaan ((Lai et al., 2020).

Beberapa penelitian telah menunjukkan bagaimana kerjasama tim bertindak sebagai mediasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Oh et al. (2019) mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional kerjasama tim. Kerjasama tim berfungsi sebagai mediasi penting antara kepemimpinan keberhasilan perusahaan. Penelitian (Ali et al., 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kerjasama tim dalam hal komunikasi, koordinasi, dan kohesi untuk mencapai proyek yang sukses. (Aga et al., 2016) juga menemukan adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional manajer dengan keberhasilan proyek melalui pengembangan kerjasama tim. (Akdere & Egan, 2020) juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap budaya sumber daya manusia yang mendukung melalui variabel yang mendukung kinerja dan perilaku pemimpin yang mendukung proses pembelajaran. (Klaic et al., 2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja kelompok melalui bimbingan dan pengawasan. Pemimpin juga mendorong kontribusi optimal dari setiap anggota tim, meningkatkan kreativitas dan inovasi anggota kelompok.

H3: Diduga kerjasama tim memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim

Budaya organisasi mendukung nilai-nilai kolaboratif, komunikasi terbuka, dan saling percaya cenderung menciptakan lingkungan di mana kerjasama tim dapat berkembang secara positif. Dalam konteks ini, budaya

organisasi tidak hanya menjadi panduan bagi perilaku karyawan, tetapi juga membentuk norma-norma kerja yang mendorong kerjasama dan saling ketergantungan.

Budaya organisasi mempromosikan saling percaya memberikan dasar untuk pembentukan hubungan kerja yang kuat di antara anggota tim. Saling percaya ini mendorong terciptanya lingkungan di mana anggota tim merasa nyaman berbagi pendapat, mengatasi konflik, dan mendukung satu sama lain. Adanya hubungan yang baik, kerjasama tim dapat berkembang secara alami, berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. (Mohsen et al., 2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki efektivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan jika dilakukan secara kerjasama, selain itu budaya organisasi berpengaruh yang positif pada kinerja karyawan maupun manajemen pengetahuan di berbagai perusahaan.

Menurut (Shin et al., 2015), anggota tim dalam budaya human relations berpikiran bahwa pekerjaan mereka sendiri tidak mengorbankan pekerjaan tim yang mempengaruhi kinerja tim. Ketika anggota tim memiliki pandangan yang sama tentang seperangkat norma, nilai, dan keyakinan yang muncul dan disederhanakan setelah interaksi saling, mereka mengharapkan jenis pekerjaan dan perilaku yang sama (Rebelo et al., 2016; Shin et al., 2015), sehingga mendorong kinerja tim. Menurut de Castro (2020), anggota tim yang menunjukkan tingkat budaya tim yang lebih tinggi akan berpengaruh positif pada tingkat kinerja tim karena mereka akan memenuhi atau melebihi standar kuantitas dan kualitas dari hasil yang diterima dan/atau ditinjau oleh pihak yang menerima output tersebut. Hal ini diungkapan juga oleh peneliti (Nnamdi Azikiwe University, Nigeria et al., 2019) yakni dengan menggunakan kerjasama tim dan kompetensi budaya organisasi yang baik akan beerdampak positif terhadap kalangan ras dan etnis minoritas, berdasarkan umur, pengalaman karyawan sedikit atau banyak, serta jabatan daripada karyawan itu sendiri. Dan hasil *output* nya jauh lebih baik dibandingkan dikerjakan secara individual.

H4: Diduga kerjasama tim memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

2..2.5 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Wanyeki et al., 2019) dalam kutipan (Adeleke, 2008) menyatakan bahwa kerjasama tim bertujuan untuk menumbuhkan rasa keharmonisan yang bersinergi dalam melakukan pemberdayaan hubungan kerja untuk meningkatkan keberlangsungan kinerja karyawan sehingga karyawan mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya suatu tindakan kolektif menuju kemajuan karir. Hal ini dapat mempermudah pimpinan dalam menempatkan posisi karyawan dalam organisasi secara tepat dan karyawan dapat meningkatkan rasa peracaya diri sehingga dapat meningkatkan kinerja nya dalam tim. (Bokaii, 2023) pada kutipan (Meslec et al., 2020; Walton et al., 2020) menjelaskan tentang pentingnya kerjasama tim saat ini dalam menggapai tujuan perusahaan secara efisien dengan menggabungkan kekuatan antar individu ke dalam sebuah tim. Selaras dengan (Manzoor et al., 2011) dalam kutipan Ingram (2000) memaparkan bahwa kerjasama tim menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan namun demikian membutuhkan waktu agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Agar tercapainya tujuan perusahaan, maka strategi yang telah diterapkan perlu di kembangkan sehingga dapat berdampak positif pada kinerja karyawan untuk menunjang performa perusahaan.

H5: Diduga kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kerjasama Tim

Gaya kepemimpinan transformasional dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih optimal sehingga tujuan dari perusahaan mudah tercapai. Saat ini, era globalisasi sangat menuntut kinerja karyawan untuk

memiliki wawasan yang luas dan juga cekatan dalam melakukan pekerjaan sehingga gaya kepemimpinan transformasional cocok diaplikasikan pada saat ini. Menurut (Bucic et al., 2010) gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif dalam kerjasama tim di mana setiap karyawan yang berpengetahuan luas akan dikumpulkan dalam suatu tim sehingga dapat meningkatkan intelektualitas antar individu sehingga untuk menggapai tujuan perusahaan dapat lebih mudah. Selaras dengan hasil penelitian (Abudaqa et al., 2020) dalam kutipan (Gipson, Pfaff, Mendelsohn, Catenacci, dan Burke (2017) dan Nguyen, Mia, Winata, dan Chong (2017) yakni menyatakan bahwa dengan kepemimpinan transfromasional, pimpinan perusahaan dapat memberikan dampak positif berupa semangat pada karyawannya dalam kerjasama tim. Selain itu peneliti (Renzi, 2020) mengungkapkan bahwa menyatu padukan gaya kepemimpinan dengan kerjasama tim perusahaan dapat melihat secara transaparansi perkembangan kinerja karyawan dari waktu ke waktu maka untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih mudah.

H6: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim

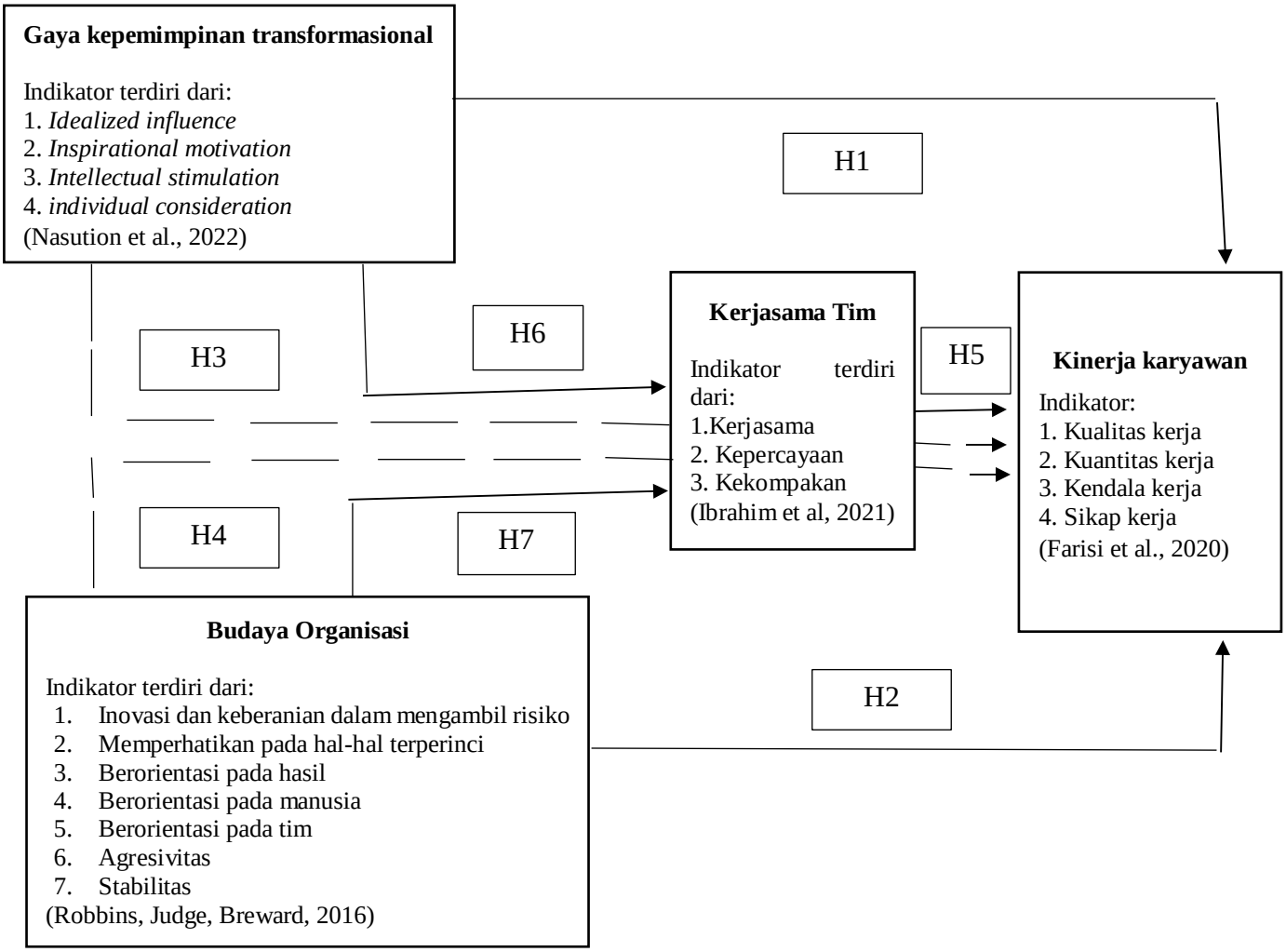
2.2.7 Pengaruh Budaya organisasiterhadap Kerjasama Tim

Hadirnya budaya organisasi dalam perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif sehingga memiliki efek positif jangka panjang terhadap karyawan baik dalam bentuk tim maupun individu. Menurut (Barkova & Melnik, 2023) budaya organisasi menjadi salah satu bagian penting dalam menunjang performa suatu tim untuk berkompetitif dengan perusahaan lain. Hal ini juga perlu diingat oleh para pimpinan perusahaan sebab, budaya organisasi adalah salah satu pondasi untuk memajukan tujuan perusahaan oleh karenanya dengan dibentuknya kerjasama tim menjadi langkah yang efektif untuk mencapainya. Menurut (Körner et al., 2015) pimpinan suatu perusahaan perlu menjaga budaya organisasi yang baik agar kerjasama tim dapat berjalan

secara optimal. Peneliti sebelumnya (Tawfig Khidir Ibnouf Adham & Amr Sukkar, 2024) dalam kutipan Mohsen et.al (2020) menjelaskan bahwa elemen budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, khususnya dalam mencapai tujuan, tim yang terkoordinasi, orientasi pelanggan, dan kekuatan budaya.

H7: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim

2.3 Model Penelitian



Gambar 2. 1Model Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut ahli Poletiek dalam peneliti terdahulu (Anuraga et al., 2021) telah memaparkan yakni suatu pernyataan yang sifatnya masih lemah terkait kebenarannya dengan demikan perlu dibuktikan kembali. Begitupun juga dalam hal pengujian hipotesis dapat diartikan sebagai metode pengujian perihal parameter dalam suatu populasi dengan menggunakan data yang diukur pada suatu sample.

H1: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh positf secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga kerjasama tim memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

H4: Diduga kerjasama tim memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

H5: Diduga kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim.

H7: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2018) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai pendekatan ilmiah yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan interpretasi data dalam bentuk angka atau statistik. Tujuan utama dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengukur hubungan antar variabel dan membuat generalisasi yang dapat diterapkan secara luas. Langkah-langkah dalam metode ini mencakup desain penelitian yang sesuai, pengumpulan data menggunakan instrumen terstruktur seperti kuesioner, analisis data dengan metode statistik, dan interpretasi hasil penelitian.

Pada pengujian hubungan variabel – variabel, peneliti menggunakan hipotesis dan alat ukur yang digunakan adalah statistika. Meskipun memiliki kelebihan dalam memberikan data objektif dan uji ulang serta memungkinkan generalisasi, metode kuantitatif juga memiliki keterbatasan dalam pemahaman aspek sosial yang lebih dalam dan kompleksitas kualitatif. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif memerlukan perhatian terhadap validitas, reliabilitas data, dan pemilihan teknik analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian (Burhan, 2022).

Menurut (Adil et al., 2023) kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengumpulkan data tentang pendapat, sikap, perilaku, atau karakteristik lainnya. Penelitian kali ini kuesioner akan disebarluas kan kepada seluruh karyawan di PT Karya Prima Putera Perkasa.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Karya Prima Putera Perkasa yang berlokasi di Jl. Kebagusan Raya No.192 1, RT.1/RW.4, Kebagusan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520.

3.2.1 Profil Perusahaan

PT Karya Prima Putera Perkasa merupakan sebuah perusahaan penyedia solusi berbasis teknologi informasi yang berdiri sejak tahun 2005, PT Karya Prima Putera Perkasa memberikan solusi kepada customer dalam memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada dalam keseharian operasionalnya dengan menggunakan teknologi dan solusi yang tepat. Perusahaan ini memiliki basis dalam strategi pengembangan yang berkesinambungan, memberikan solusi yang tidak hanya bersifat sementara melainkan, memberikan solusi jangka panjang serta mengikuti kebutuhan customer yang bersifat dinamis karena perkembangan era yang sangat pesat.

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

3.2.2.1 Visi

PT Karya Prima Putera Perkasa memiliki visi yaitu:

> "Menjadi sebuah perusahaan penyedia solusi berbasis teknologi yang memiliki komitmen layanan terbaik bagi setiap kebutuhan customernya yang unik."

3.2.2.2 Misi

Dalam mencapai visinya, PT Karya Prima Putera Perkasa memiliki misi sebagai berikut:

1. Memberikan solusi teknologi dengan kualitas terbaik bagi setiap kebutuhan customer,
2. Memberikan layanan yang hangat dan bersahabat kepada setiap patner yang ada,

3. Memastikan kepuasan setiap customer terhadap solusi yang diberikan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi, menurut (Ansori, 2020), merujuk pada kelompok lengkap dari individu, objek, atau peristiwa yang menjadi fokus penelitian. Semua elemen dalam populasi memiliki karakteristik atau sifat yang sama dan menjadi target dari penelitian. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan di PT Karya Prima Putera Perkasa berjumlah 50 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel, sebagai sekelompok individu atau objek yang dipilih dari populasi untuk dianalisis dalam penelitian, memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara efisien dan praktis. Penelitian ini menggunakan teknik pemilihan simple random sampling, di mana setiap elemen dalam populasi memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih, sesuai dengan metode yang dijelaskan oleh (Sugiyono,2018). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yakni salah satu teknik penentuan sampel menggunakan total keseluruhan dari populasi anggota (Sugiyono, 2013). Bentuk kuesioner yang dibagikan ke seluruh karyawan PT Karya Prima Putera Perkasa melalui *google form*. Dalam hal ini hasil yang didapatkan dari pengisian kuesioner menghasilkan sejumlah 50 karyawan aktif.

3.4. Definisi Operasional

Sekaran & Bougie, (2013) definisi operasional dapat diartikan sebagai suatu konsep yang dapat diukur secara sistematis kemudian dilakukan dengan melihat dari sisi dimensi perilaku, aspek, atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep, lalu aspek tersebut diartikan dalam elemen yang dapat diukur dan diamati sehingga menghasilkan suatu indeks pengukuran konsep.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner	Skala
	Gaya kepemimpinan transformasional (X1)	Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.	• *Idealized influence* • *Inspirational motivation* • *Intellectual stimulation* • *Individual consideration*	• Pemimpin saya selalu menghormati setiap pendapat karyawan • Pemimpin saya memberikan contoh yang baik kepada bawahannya • Pemimpin saya selalu memberikan motivasi kepada bawahannya • Pemimpin saya selalu menyarankan cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas • Pemimpin saya memperlakukan setiap bawahannya sesuai kebutuhan dan kemampuan masing-masing	Likert
	Budaya organisasi (X2)	Budaya organisasi merujuk pada sistem nilai, norma, keyakinan, serta perilaku bersama yang membentuk identitas dan	• Inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko • Memperhatikan pada hal-hal terperinci • Berorientasi pada hasil	• Saya mempunyai kesempatan untuk mencoba sesuatu yang baru dan beresiko • Saya diberikan kesempatan untuk memahami dan menganalisis	Likert

		karakteristik unik suatu organisasi. Budaya ini mencakup bagaimana anggota organisasi berinteraksi, bekerja sama, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.	• Berorientasi pada manusia • Berorientasi pada tim • Agresivitas • Stabilitas	setiap pekerjaan yang ditugaskan • Saya selalu diarahkan untuk mencapai hasil terbaik dari tugas-tugas yang saya kerjakan • Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperoleh pengahargaanyang terbaik • Saya bekerja dalam tim yang baik sehingga mempermudah saya untuk mencapai tujuan perusahaan • Saya dituntut untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas • Saya memiliki rasa nyaman dengan kondisi perusahaan yang ada saat ini	
	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang individu	• Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Kendala kerja • Sikap kerja	• Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standarisasi yang telah dibuat oleh perusahaan • Saya mampu menyelesaikan	Likert

		dalam pekerjaannya.		pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan • Saya dapat mengantisipasi kendala yang mungkin terjadi dan mencari solusinya • Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat apabila terjadi perubahan lingkungan kerja • Saya betanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan • Saya suka membantu rekan kerja disaat mereka perlu bantuan	
	Kerjasama tim (Z)	Kerjasama tim adalah upaya bersama antaranggota tim untuk mencapai tujuan bersama dengan saling berkontribusi, berkomunikasi secara efektif, dan saling mendukung dalam mencapai hasil yang optimal.	• Tanggung jawab Bersama • Saling berkontribusi • Pengarahan dan kemampuan secara maksimal • Komunikasi yang efektif	• Saya dan tim selalu siap menanggapi kritikan maupun komplain setiap pelanggan • Saya dan tim mampu memberikan umpan balik dan keterampilan dengan baik secara interpersonal • Saya dan tim mampu	Likert

				menetapkan paramater tentang apa yang dapat dilakukan setiap karyawan • Bersama tim, saya dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efisien • Saya dan tim mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan dengan cepat dan efektif • Saya dan tim selalu menjaga komunikasi yang baik dan terbuka	

3.5 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015), data primer adalah data yang didapatkan melalui pihak pertama yang memiliki data. Pada hakikatnya data primer adalah wujud asli informasi dari dalam sebuah data, akan tetapi data primer yang telah didapatkan ada kemungkinan berkurangnya suatu nilai keasliannya pada saat data tersebut diolah oleh sumber data primer.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan hasil data pembantu atau data yang berasal dari data lainnya (tidak didapat secara langsung), bisa didapat melalui

penelitian sebelumnya, melalui studi pustaka, buku, jurnal atau artikel lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian (Abdillah & Jogiyanto 2015).

3.5.2. Teknik Pengumpula Data

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini memanfaatkan kuesioner, yang dirancang dengan menggunakan jenis pertanyaan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah alat pengukuran yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur tingkat pendapat, sikap, atau persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan tertentu. Responden diminta untuk menunjukkan tingkat setuju atau tidak setuju mereka dengan pernyataan tersebut dengan pilihan respons seperti "Sangat Setuju," "Setuju," Tidak Setuju," dan "Sangat Tidak Setuju." (Sugiyono, 2018).

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merujuk pada apakah alat pengukuran dapat mengukur perilaku atau kualitas yang dimaksudkan dengan akurat, serta seberapa baik alat pengukuran tersebut menjalankan fungsinya. Validitas ditentukan oleh interpretasi data yang bermakna dan tepat yang diperoleh melalui analisis alat pengukuran. Validitas merupakan kemampuan alat pengukuran untuk menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan penggunaannya. Dalam hal ini, uji validitas mengeksplorasi apakah skala ekspresi dalam alat pengukuran melakukan pengukuran yang sesuai dengan tujuan penelitian. Menguji validitas alat pengukuran lebih rumit namun memiliki signifikansi yang lebih besar daripada menilai reliabilitasnya. Agar penelitian menghasilkan temuan yang berarti, alat pengukuran harus mampu mengukur apa yang diklaimnya. Dengan menggunakan alat pengukuran yang telah divalidasi, hasil analisis yang diperoleh dapat dipastikan memiliki validitas yang tinggi (Arikunto, 2019).

Ghozali (2018) menjelaskan hal serupa yakni dalam uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya dari sebuah kuesioner. Validitas dari sebuah kuesioner terlihat pada pertanyaan yang disebarkan, apabila kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut.

Validitas konstruk melibatkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur konsep, perilaku, ide, atau kualitas yang dimaksudkan, yaitu, konstruk teoretis yang ingin diukur. Dengan kata lain, validitas konstruk mencerminkan kemampuan instrumen untuk membedakan antara individu yang memiliki perilaku atau kualitas yang ingin diukur dan individu yang tidak memiliki perilaku atau kualitas tersebut. Validitas konstruk sering digunakan dalam penelitian dan didasarkan pada hubungan logis antara variabel. Validitas konvergen mengindikasikan bahwa ekspresi yang terkait dengan variabel-variabel terkait satu sama lain dan mencerminkan faktor-faktor yang diinginkan, sehingga alat pengukuran yang dirancang untuk mengukur konstruk tertentu secara tepat mengukur konstruk tersebut. Validitas konvergen menunjukkan bahwa ekspresi dalam alat pengukuran harus saling terkait dan berkorelasi dengan faktor-faktor yang dimaksudkan untuk mengukur konsep yang sama. Validitas konvergen menggambarkan sejauh mana hubungan antara variabel-variabel observasi yang mengukur variabel laten yang sama (Sürücü & Maslakçi, 2020).

Untuk memastikan Validitas konvergen, AVE (Average Variance Extracted) harus lebih rendah dari Composite Reliability (CR), dan setiap nilai AVE harus lebih besar dari 0,5. AVE dihitung dengan membagi jumlah kuadrat dari kovarians muatan ekspresi yang terkait dengan faktor dengan jumlah ekspresi yang ada. CR menggambarkan tingkat Reliabilitas hubungan antara variabel yang diamati dan variabel laten dalam sebuah instrumen pengukuran. CR digunakan untuk mengukur Keandalan umum dari ekspresi

yang heterogen namun serupa, dan nilai CR yang diperoleh sangat penting dalam menentukan Keandalan skala (Sürücü & Maslakçi, 2020).

Ada metode lain yang dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen, yaitu dengan mempertimbangkan nilai akar kuadrat dari AVE yang lebih rendah dari CR, alpha Cronbach (α), dan AVE. Jika skala memenuhi kriteria ini, maka dikatakan memiliki validitas konvergen. Sebuah skala dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai CR melebihi 0,7, sejalan dengan nilai alpha Cronbach. Dalam mengevaluasi validitas konvergen, penilaian harus dilakukan secara terpisah untuk setiap faktor konstruk (Sürücü & Maslakçi, 2020).

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan apakah variabel yang diamati yang digunakan dalam model pengukuran mengukur variabel laten. Validitas diskriminan mengacu pada situasi di mana ekspresi dalam skala mengacu pada satu faktor tertentu dan kurang terkait dengan faktor lainnya; dengan kata lain, satu item terkait dengan satu faktor. Untuk menentukan validitas diskriminan, nilai Maximum Squared Variance (MSV) dan Average Shared Square Variance (ASV) harus dihitung. MSV adalah kuadrat dari koefisien korelasi tertinggi antar faktor. Nilai ASV diperoleh dengan membagi jumlah kuadrat varians yang dibagi oleh faktor lain dengan jumlah varians bersama. Dengan kata lain, rata-rata aritmatika dari jumlah kuadrat koefisien korelasi antar faktor memberikan nilai ASV. Tiga syarat harus dipenuhi agar validitas diskriminan dapat ditetapkan. Syarat pertama adalah nilai MSV harus lebih kecil dari nilai AVE (MSV <AVE). Syarat kedua adalah nilai ASV harus lebih kecil dari nilai MSV (ASV < MSV). Syarat terakhir adalah nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari korelasi antar faktor. Jika semua syarat tersebut terpenuhi, maka dapat dikatakan alat ukur tersebut memberikan validitas diskriminan (Sürücü & Maslakçi, 2020).

Reliabilitas mengacu pada kestabilan dan konsistensi alat ukur yang digunakan dari waktu ke waktu. Reliabilitas merupakan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil yang serupa saat diterapkan pada waktu yang berbeda. Meskipun tidak mungkin mendapatkan hasil yang persis sama setiap kali pengukuran dilakukan karena adanya perbedaan situasi saat alat ukur digunakan serta perubahan dalam populasi dan sampel, adanya korelasi positif yang kuat antara hasil pengukuran menunjukkan tingkat keandalan yang lebih tinggi. Keandalan alat ukur menjadi pertimbangan penting agar hasil penelitian dapat diandalkan. Oleh karena itu, peneliti perlu memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang memadai (Sürücü & Maslakçi, 2020).

Menurut ahli lain Ghozali (2018), menjelaskan uji realibitas adalah suatu alat ukur kuesioner yang menjadi indikator variabel. Realibitas dari suatu kuesioner dapat dilihat dari konsistensi dalam menjawab setiap pernyataan yang dimiliki dari waktu ke waktu.

3.7 Teknis Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Pengumpulan data dari peneliti yang akan diteliti kemudian dilakukan pendeskripsian sesuai karakteristik penelitian dan responden yang diperoleh disebut juga dengan analisis deskriptif (Ghozali, 2016).

3.7.2. Structural Equation Modelling (SEM)

Structural Equation Modeling (SEM) adalah kumpulan teknik analisis multivariat yang kuat, yang menentukan hubungan antara variabel melalui penggunaan dua set persamaan utama: Persamaan pengukuran dan persamaan struktural. Persamaan pengukuran menguji keakuratan pengukuran yang diusulkan dengan menilai hubungan antara variabel laten dan indikatornya masing-masing. Persamaan struktural mendorong penilaian hubungan

hipotesis antara variabel laten, yang memungkinkan pengujian hipotesis statistik untuk penelitian ini (Mueller & Hancock, 2019).

SEM adalah alat statistik yang sangat kuat dan canggih, yang melengkapi peneliti dengan aparatus yang komprehensif untuk penilaian dan modifikasi model teoritis. SEM menggabungkan analisis faktor konfirmatori dan analisis regresi berganda (model persamaan simultan) ke dalam kerangka pemodelan yang komprehensif (Mueller & Hancock, 2019).

SEM dapat juga diperlakukan sebagai generalisasi dari apa yang disebut pemodelan jalur (kausal). Analisis jalur dan pemodelan jalur yang sesuai adalah perpanjangan dari pemodelan regresi berganda, dan memberikan kerangka kerja yang efektif untuk memodelkan hubungan struktural yang kompleks dan hubungan sebab akibat di antara banyak variabel. Karena analisis keterkaitan yang dihipotesiskan ini juga mencakup penyelidikan kovarians spesifik dan pola korelasi di antara variabel-variabel yang diperlakukan, SEM kadang-kadang juga disebut analisis struktur kovarians (Mueller & Hancock, 2019).

Langkah-langkah dasar pemodelan SEM setelah pengumpulan data dan pemilihan tindakan yang tepat, sejumlah asumsi dasar tentang ukuran sampel, normalitas, independensi, outlier dan kolinearitas biasanya diterapkan. Setelah itu, model harus ditentukan, yang berarti definisi dari semua jalur kausal antara variabel karena beberapa teori dan pengetahuan teoritis dasar. Identifikasi dan estimasi model adalah langkah selanjutnya dalam prosedur. Selama identifikasi model, perhatian harus diberikan pada identifikasi berlebih, yang berarti bahwa ada lebih banyak parameter yang tersedia daripada jumlah parameter yang ingin kita perkirakan. Mengenai estimasi model, metode estimasi yang sesuai harus dipilih untuk mencapai verifikasi model yang sukses, yang merupakan langkah selanjutnya dari prosedur SEM. Di sini, model diuji dan kualitas kecocokannya dievaluasi, di mana indeks kecocokan yang berbeda dapat diterapkan. Jika indeks ini menunjukkan

kinerja kecocokan yang buruk, modifikasi post-hoc dari spesifikasi model harus dilanjutkan. Jika tidak, model siap untuk interpretasi yang tepat dan laporan hasil yang dicapai.

3.7.3. Partial Least Square (PLS)

PLS adalah metode populer untuk pemodelan aplikasi industri. Ini dikembangkan pada 1960-an sebagai teknik ekonomi, tetapi segera kegunaannya diakui oleh banyak bidang ilmu pengetahuan dan aplikasi. Dalam banyak hal, PLS dapat dianggap sebagai pengganti metode regresi berganda, terutama bila jumlah variabel prediktornya banyak, seperti yang sering terjadi pada pemodelan data yang berasal dari teks tidak terstruktur. Dalam kasus seperti itu, jarang ada cukup data untuk membangun model yang andal yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai Y dependen (di mana Y adalah matriks kasus dengan beberapa variabel hasil yi) dari variabel prediktor X (matriks kasus dengan beberapa variabel prediktor xj) (Mueller & Hancock, 2019). Maka dari itu tujuan dari PLS itu sendiri yakni untuk melihat seberapa pengaruh variabel X terhadap Y kemudian di antara kedua variabel tersebut dijelaskan secara teoritis.

Penelitian yang akan dilakukan kali ini penulis yaitu menggunakan metode analisis SEM dan pengelohan data penelitian menggunakan PLS. Dalam penelitian terdahulu (Ermawati & Siwalankerto, 2018), Ghozali (2014) memaparkan bahwa penggunaan PLS yakni metode analisis yang sifatnya *soft modeling* artinya saat pengolahaan data tidak harus memiliki asumsi dengan pengukuran skala tertentu sehingga jumlah sampel dalam melakukan penelitian dapat menggunakan skala kecil yakni di bawah 100 sampel. Hal ini menjadi alasan penulis menggunakan metode analisis SEM dan pengolahan data dengan PLS karena jumlah sampel yang akan di ambil berjumlah 50 sampel atau karyawan. Berikutnya ada dua model evaluasi model PLS yakni *inner* model dan *outer* model.

3.7.3.1. *Inner* Model

Menurut (Ermawati & Siwalankerto, 2018), (Ghozali & Latan, 2015, p. 78) menyatakan bahwa Inner model dapat dikatakan sebagai model struktural yang dapat di evaluasi melalui penglihatan stabilitas dengan mengikuti prosedur boostrapping. Adapun penilaian model struktural tersebut dapat menggunakan berbagai cara sebagai berikut:

a) *R-Square* (R^2)

Hal pertama yang dilakukan dalam mengevaluasi model struktural yakni dengan melihat *R-Square* di setiap variabel eksogen di mana variabel eksogen tersebut sumber kekuatan prediksi dari model struktural. Pengaruh laten eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat dari nilai *R-Square* dalam menjelaskannya. Nilai R2 memiliki beberapa hasil model yakni model kuat, sedang, dan lemah, hal itu dapat dilihat dari tiga klasifikasinya yaitu nilai R2 0,75, 0,50, 0,25.

b) Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Tahap berikutnya adalah menguji hasil hipotesis berdasarkan data yang telah di analisis. Tujuan dari pengujian ini untuk melihat hasil dari t statistik dan p values. Hipotesis akan diterima apabila p values < 0,05. Penelitian yang dilakukan dapat terlihat efeknya secara langsung maupun tidak langsung pada setiap varibel tersebut. Dalam proses mengolah hipotesis pengaruh langsung ditampilkan pada bootstrapping SMART PLS. Pengujian bootstrapping dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian pengaruh langsung pada metode bootstrapping nilai signfikasi yang digunakan t-value 1,65 (siginfikansi level = 10%), 1,96 (signifikasi level = 5%), dan 2,58 (siginifikansi level = 1%) (Ghozali & Latan,2015).

b) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Hal lain terlihat pada tujuan pengujian pengaruh tidak langsung dimana hasil analisis yang telah dipaparkan untuk memperlihatkan seberapa signifikan pengaruh secara tidak langsung atau mediasi (Nurjanah, 2021). (Ghozali & Latan,2015) menjelaskan bahwa prosedur pengujian efek mediasi pada analisis PLS adalah:

1. Model pertama menguji pengaruh variabel independen terhadapa variabel dependen dengan nilai signifikansi pada t-statistik > 1,96.
2. Model kedua menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi dengan nilai signifikansi pada t-statistik >1,96.
3. Model ketiga menguji secara simultan pengaruh variabel indepen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Pada tahap akhir ketika pengaruh variabel independen terhadap dependen tidak signifikan sementara pengaruh variabel mediasi terhadap dependen signifikan pada nilai t-statistik > 1,96 maka, varibael mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

c) Analisis SEM dengan Efek Mediasi

(Ghozali & Latan,2015) menjelaskan bahwa prosedur pengujian efek mediasi pada analisis PLS adalah:

1. Model pertama menguji pengaruh variabel independen terhadapa variabel dependen dengan nilai signifikansi pada t-statistik > 1,96.

2. Model kedua menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi dengan nilai signifikansi pada t-statistik >1,96.

3. Model ketiga menguji secara simultan pengaruh variabel indepen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Pada tahap akhir ketika pengaruh variabel independen terhadap dependen tidak signifikan sementara pengaruh variabel mediasi terhadap dependen signifikan pada nilai t-statistik > 1,96 maka, varibael mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.3.2. Outer Model

Menurut (Mindra Jaya & Sumertajaya, 2008) outer model adalah spesifikasi hubungan variabel laten dengan indikatornya sehingga dapat mendefinisikan karakteristik konstruk dengan varibel manifesnya. Dalam tahap pengujian pada outer model memiliki berbagai macam bentuk sebagai berikut:

a) *Convergent validity*

Validitas konvergen adalah pengukuran dengan model reflektif infikator yang dinilai dari korelasi antara item dengan nilai konstruk yang dihitung dengan PLS. Jika korelasinya lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur maka ukuran reflektif dapat dikatakan tinggi. Sebagai Langkah awal pada pengembangan nilai yang sudah dianggap cukup adalah 0,50 hingga 0,060 (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

b) *Disciminant validity*

Discriminant validity adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya. *Discriminant validity* dapat

dikatakan baik jika nilai akar AVE konstruk lebih besar dari konstruk lainnya. Nilai pengukuran AVE yang baik yaitu lebih besar dari 0.50 (Ghozali & Latan, 2015).

c) *Composite Realibity*

Composite Reliability untuk mengukur nilai realibitas dan memberikan estimasi secara konsistensi suatu internal. Dalam pengukuran batas bawah nilai realibitas suatu konstruk disebut juga dengan *Cronbarch Alpha*. Dalam penilaian *composite realibity* menggunakan cara *rule of thumb* dan nilai yang baik adalah lebih dari 0,7. Meskipun nilai 0,7 bukan standarisasi absolut namun dapat menunjukan derajat yang mengindikasikan *common laten* dan nilai 0,6 masih dapat diterima, kemudian dapat memperlihatkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari pembentuk konstruk (Ermawati & Siwalankerto, 2018).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Proses distribusi kuesioner dilakukan pada tanggal 9 Juli 2024 sampai 13 Juli 2024. Proses pengambilan data dilakukan secara online menggunakan google formulir. Data dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di perusahaan PT Karya Prima Putera Perkasa. Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini ialah 50 responden.

4.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Tabel Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	39	78%
Perempuan	11	22%
Usia		
20 tahun - 25 tahun	26	52%
26 tahun – 30 tahun	11	22%
31 tahun – 35 tahun	3	6%
36 tahun – 40 tahun	2	4%
41 tahun – 45 tahun	6	12%
Lebih dari 45 tahun	2	4%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	18	36%
D3	8	16%
S1	23	46%
S2	1	2%

Masa Kerja		
1-5 Tahun	42	84%
6-10 Tahun	3	6%
11-15 Tahun	5	10%

(Sumber: Data diolah , 2024)

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari jawaban responden, data tersebut dianalisis untuk mengetahui deskripsi dari variabel penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan, Kerjasama Tim, dan Kinerja Karyawan. Analisis deskriptif variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel yang berpedoman pada nilai minimum dan maksimum melalui interpretasi nilai interval. Interpretasi nilai interval merupakan salah satu hal yang dilakukan untuk mengkategorikan nilai yang akan diperoleh. Nilai kelas yang dikategorikan sangat setuju, setuju, biasa saja (ragu-ragu), tidak setuju dan sangat tidak setuju dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$Interval = \frac{Nilai\ Tertinggi - Nilai\ Terendah}{Banyak\ kelas}$$

Interpretasi nilai variabel kualitas produk, persepsi harga dan promosi yaitu:

$$Interval = \frac{5 - 1}{5} = 0{,}8$$

Tabel 4. 2 Interpretasi Nilai Interval

Interpretasi	Interval
Sangat Setuju	4,21-5,00
Setuju	3,41-4,20
Biasa Saja (Ragu-ragu)	2,61-3,40
Tidak Setuju	1,81-2,60
Sangat Tidak Setuju	1,00-1,80

(Sumber: Data di olah penulis)

4.2.2 Variabel Eksogen

Menurut Sugiono (2006) menjelaskan bahwa variabel eksogen merupakan variabel yang variabilitasnya diasumsikan ditentukan oleh sebab-sebab yang berada di luar model. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa variabel eksogen dapat dikatakan sebagai variabel independent yang biasa disebut dengan variabel X. Adapun, dalam penelitian ini variabel eksogennya adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Perusahaan. Hasil analisis deskriptif dapat dilampirkan sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kode	Item	Mean	Kategori
X1.1	Pemimpin saya selalu menghormati setiap pendapat karyawan	4,62	Sangat Setuju
X1.2	Pemimpin saya memberikan contoh yang baik kepada bawahannya	4,48	Sangat Setuju
X1.3	Pemimpin saya selalu memberikan motivasi kepada bawahannya	4,3	Sangat Setuju
X1.4	Pemimpin saya selalu menyarankan cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas	4,58	Sangat Setuju
X1.5	Pemimpin saya memperlakukan setiap bawahannya sesuai kebutuhan dan kemampuan masing-masing	4,24	Sangat Setuju
Rata-Rata		4,44	Sangat Setuju

(Sumber: Data diolah, 2024)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari indikator varibael gaya kepemimpinan transformasional yakni sebesar 4,44 yang berarti sangat setuju. Kemudian pernyataan yang memiliki nilai tertinggi ialah "Pemimpin saya selalu menghormati setiap pendapat karyawan" dengan angka senilai 4,62. Sedangkan, pernyataan yang paling rendah dalam penelitian ini ialah "Pemimpin saya memperlakukan setiap bawahannya sesuai kebutuhan dan kemampuan masing-masing" dengan angka sebesar 4,24. Hasil rata-rata diatas dapat menunjukan bahwa karakteristik gaya kepemimpinan transformasional sudah diterapkan dengan baik baik di PT Karya Prima Putera Perkasa.

Kemudian, selain variabel gaya kepemimpinan tranformasional (X1) terdapat variabel lainnya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi(X2). Berikut adalah hasil deskripsi dari variabel ini:

Tabel 4. 4 Variabel Budaya Organisasi

Kode	Item	Mean	Kategori
X2.1	Saya mempunyai kesempatan untuk mencoba sesuatu yang baru dan beresiko	4,52	Sangat Setuju
X2.2	Saya diberikan kesempatan untuk memahami dan menganalisis setiap pekerjaan yang ditugaskan	4,54	Sangat Setuju
X2.3	Saya selalu diarahkan untuk mencapai hasil terbaik dari tugas-tugas yang saya kerjakan	4,46	Sangat Setuju
X2.4	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperoleh pengahargaanyang terbaik	4,44	Sangat Setuju
X2.5	Saya bekerja dalam tim yang baik sehingga mempermudah saya untuk mencapai tujuan perusahaan	4,26	Sangat Setuju
X2.6	Saya dituntut untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas	4,52	Sangat Setuju
X2.7	Saya memiliki rasa nyaman dengan kondisi perusahaan yang ada saat ini	4,24	Sangat Setuju
Rata-Rata		4,42	Sangat Setuju

(Sumber: Data diolah, 2024)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari indikator varibael budaya organisasiyakni sebesar 4,42 yang berarti sangat setuju. Kemudian pernyataan yang memiliki nilai tertinggi ialah "Saya diberikan kesempatan untuk memahami dan menganalisis setiap pekerjaan yang ditugaskan" dengan angka senilai 4,54. Sedangkan, pernyataan yang paling rendah dalam penelitian ini ialah "Saya memiliki rasa nyaman dengan kondisi perusahaan yang ada saat ini" dengan angka sebesar 4,26. Hasil rata-rata diatas menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi pada PT Karya Prima Putera Perkasa sudah baik.

4.2.3 Variabel Mediasi

Variabel mediasi atau intervening merupakan sebuah variabel yang memiliki peran sebagai perantara hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak secara langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiono, 2012). Pada penelitian ini menggunakan variabel kinerja tim sebagai variabel intervening atau mediasi. Adapun hasil analisis deskriptif variabel ini dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Variabel Kerjasama Tim

Kode	Item	Mean	Kategori
Z.1	Saya dan tim selalu siap menanggapi kritikan maupun komplain setiap pelanggan	4,32	Sangat Setuju
Z.2	Saya dan tim mampu memberikan umpan balik dan keterampilan dengan baik secara interpersonal	4,6	Sangat Setuju
Z.3	Saya dan tim mampu menetapkan paramater tentang apa yang dapat dilakukan setiap karyawan	4,64	Sangat Setuju
Z.4	Bersama tim, saya dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efisien	4,5	Sangat Setuju
Z.5	Saya dan tim mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan dengan cepat dan efektif	4,6	Sangat Setuju
Z.6	Saya dan tim selalu menjaga komunikasi yang baik dan terbuka	4,52	Sangat Setuju
Rata-Rata		4,53	Sangat Setuju

(Sumber: Data diolah, 2024)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari indikator varibael kinerja tim yakni sebesar 4,53 yang berarti sangat setuju. Kemudian pernyataan yang memiliki nilai tertinggi ialah “Saya dan tim mampu menetapkan paramater tentang apa yang dapat dilakukan setiap karyawan”

dengan angka senilai 4,64. Sedangkan, pernyataan yang paling rendah dalam penelitian ini ialah "Saya dan tim selalu siap menanggapi kritikan maupun komplain setiap pelanggan" dengan angka sebesar 4,32. Hasil rata-rata diatas menunjukkan bahwa kerjasama tim di PT Karya Prima Putera Perkasa sudah baik.

4.2.4 Variabel Endogen

Menurut Sugiono (2012) variabel endogen merupakan variabel yang variasinya dapat diterangkan oleh variabel eksogen. Adapun variabel endogen dalam penelitian ini ialah variabel kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil deskriptif variabel kinerja karyawan, antaralain:

Tabel 4. 6 Variabel Kinerja Karyawan

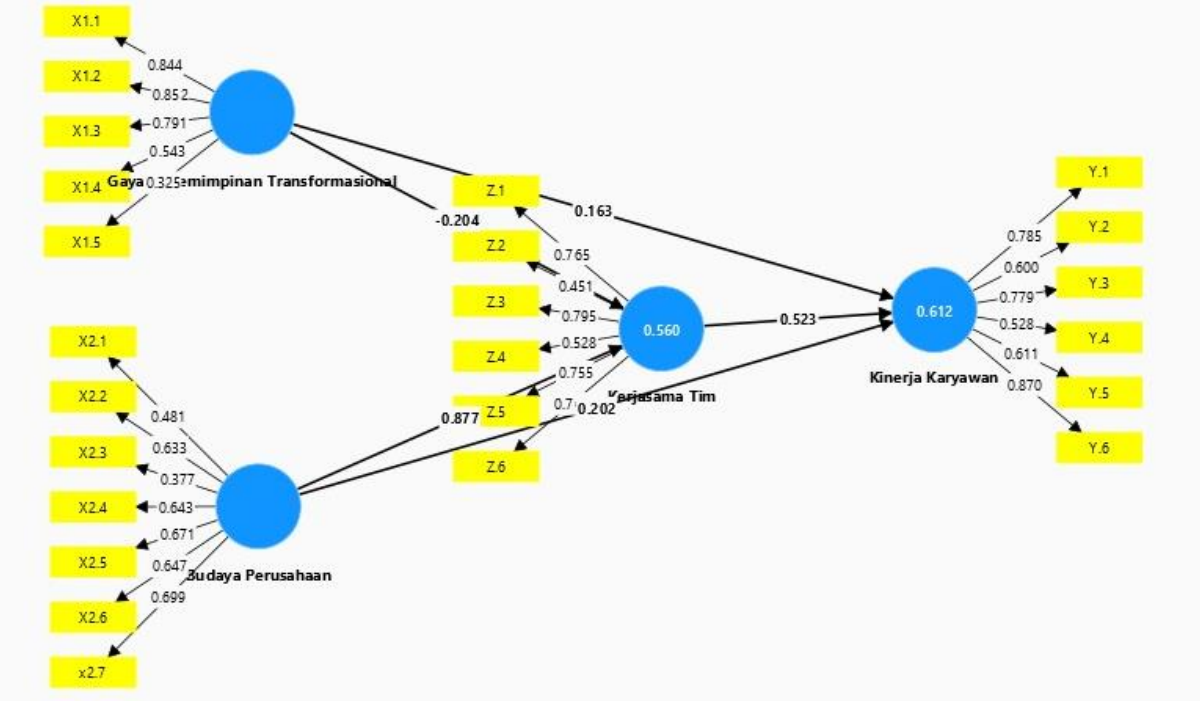
Kode	Item	Mean	Kategori
Y.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standarisasi yang telah dibuat oleh perusahaan	4,22	Sangat Setuju
Y.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan	4,2	Sangat Setuju
Y.3	Saya dapat mengantisipasi kendala yang mungkin terjadi dan mencari solusinya	4,34	Sangat Setuju
Y.4	Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat apabila terjadi perubahan lingkungan kerja	4,48	Sangat Setuju
Y.5	Saya betanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	4,42	Sangat Setuju
Y.6	Saya suka membantu rekan kerja disaat mereka perlu bantuan	4,2	Sangat Setuju
Rata-Rata		4,31	Sangat Setuju

(Sumber: data diolah, 2024)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari indikator varibael kinerja tim yakni sebesar 4,31 yang berarti sangat setuju. Kemudian pernyataan yang memiliki nilai tertinggi ialah "Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat apabila terjadi perubahan lingkungan kerja" dengan angka senilai 4,48. Sedangkan, terdapat dua pernyataan yang paling rendah dalam penelitian ini ialah "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan" dan "Saya suka membantu rekan kerja disaat mereka perlu bantuan" dengan angka sebesar 4,2. Hasil rata-rata diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Karya Prima Putera Perkasa sudah baik.

4.3 Analisis Hasil PLS

Penelitian ini menggunakan analisis PLS yang terdiri dari evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Berikut merupakan penjelasan hasil analisis evaluasi model:



Gambar 4. 1 Hasil Analisis PLS

4.3.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

4.3.1.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk menguji masing-masing konstruk dengan menggunakan parameter *Outer Loading*. Dalam sebuah penelitian dikatakan baik atau layak apabila nilai indikatornya memiliki reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70 (Hartono, 2015). Sedangkan, menurut Chin (1998) dijelaskan bahwa nilai *Outer Loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat konvergen validitas. Oleh karena itu indikator yang memiliki nilai 0,50 sampai 0,60 tetap dapat dipertahankan pada penelitian tahap pengembangan. Dibawah ini merupakan hasil dari nilai *Outer Loading* pada masing-masing indikator penelitian, antaralain:

Tabel 4. 7 Nilai *Outer Loading*

VARIABEL	ITEM PENGUKURAN	*OUTER LOADING*	KETERANGAN
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL			
	X1.1	0.844	Valid
	X1.2	0.852	Valid
	X1.3	0.791	Valid
	X1.4	0.543	Valid
	X1.5	0.325	Tidak Valid
BUDAYA PERUSAHAAN			
	X2.1	0.481	Tidak Valid
	X2.2	0.633	Valid
	X2.3	0.377	Tidak Valid
	X2.4	0.643	Valid
	X2.5	0.671	Valid
	X2.6	0.647	Valid
	X2.7	0.699	Valid
KERJASAMA TIM			
	Z.1	0.765	Valid
	Z.2	0.451	Tidak Valid
	Z.3	0.795	Valid
	Z.4	0.528	Valid
	Z.5	0.755	Valid
	Z.6	0.761	Valid

KINERJA KARYAWAN			
	Y.1	0.785	Valid
	Y.2	0.600	Valid
	Y.3	0.779	Valid
	Y.4	0.528	Valid
	Y.5	0.611	Valid
	Y.6	0.870	Valid

(Sumber: Data Primer, diolah 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat beberapa indikator pernyataan yang jumlah nilai *Outer Loading* nya tidak memenuhi syarat dari uji validitas yaitu harus > 0,5 dan dinyatakan tidak valid. oleh karena itu, beberapa pernyataan yang tidak memenuhi syarat harus dieliminasi. Berikut adalah data sesudah dieliminasi, antaralain:

Tabel 4. 8 Hasil *Outer Loading* (Setelah Dieliminasi)

VARIABEL	ITEM PENGUKURAN	*OUTER LOADING*	KETERANGAN
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL			
	X1.1	0.853	Valid
	X1.2	0.870	Valid
	X1.3	0.789	Valid
	X1.4	0.570	Valid
BUDAYA ORGANISASI			
	X2.2	0.612	Valid
	X2.4	0.693	Valid
	X2.5	0.639	Valid
	X2.6	0.676	Valid

	X2.7	0.756	Valid
KERJASAMA TIM			
	Z.1	0.812	Valid
	Z.3	0.775	Valid
	Z.4	0.546	Valid
	Z.5	0.729	Valid
	Z.6	0.809	Valid
KINERJA KARYAWAN			
	Y.1	0.785	Valid
	Y.2	0.600	Valid
	Y.3	0.779	Valid
	Y.4	0.528	Valid
	Y.5	0.611	Valid
	Y.6	0.870	Valid

(Sumber: Data Primer, diolah 2024)

4.3.1.2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan analisis untuk mengetahui validitas konstruk dilihat dari nilai *cross loading* yang bertujuan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang diteliti harus lebih besar dibandingkan nilai lainnya, standar nilai untuk setiap variabel harus mencapai di atas 0,50. Adapun, hasil uji validitas diskriminan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil *Cross Loading*

Variabel	Gaya Kepemimpinan Tranformasional	Budaya Perusahaaan	Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan
X1.1	0.853	0.522	0.305	0.391
X1.2	0.870	0.467	0,257	0.457
X1.3	0.789	0.502	0.167	0.426
X1.4	0.570	0.281	0.129	0.229
X2.2	0.510	0.693	0.367	0.353
X2.4	0.344	0.639	0.543	0.444
X2.5	0.567	0.676	0.273	0.477
X2.6	0.344	0.601	0.493	0.427
X2.7	0.296	0.756	0.488	0.619
Z.1	0.175	0.499	0.812	0.664
Z.3	0.407	0.631	0.775	0.550
Z.4	0.052	0.300	0.546	0.422
Z.5	0.162	0.351	0.729	0.510
Z.6	0.202	0.564	0.809	0.521
Y.1	0.341	0.601	0.461	0.785
Y.2	0.330	0.427	0.430	0.600
Y.3	0.314	0.468	0.682	0.779
Y.4	0.376	0.307	0.264	0.528
Y.5	0.395	0.413	0.441	0.611
Y.6	0.393	0.659	0.678	0.870

(Sumber: Data Primer, diolah 2024)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* pada masing-masing item memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan konstruk lainnya.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa validitas diskriminan dalam penelitian ini baik. Kemudian, pengujian lainnya dilakukan untuk memastikan apakah penelitian ini memiliki tingkat validitas yang baik. Hal tersebut dapat diketahui dengan cara menilai akar *Average Variance Extracted (AVE)*. Dalam pengujian validitas diskriminan dianggap cukup ketika nilai akar *AVE* pada setiap konstruk lebih besar dari korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya. Nilai tersebut dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 10 *Fornell-Lacker*

	Budaya Perusahaan	Gaya kepemimpinan Tranformasional	Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan
Budaya Perusahaan	0.777			
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.580	0.780		
Kerjasama Tim	0.652	0.285	0.741	
Kinerja Karyawan	0.695	0.496	0.727	0.706

(Sumber: Data Primer, diolah 2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai akar AVE dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Akar AVE variabel Budaya organisasi(X2) menunjukkan nilai 0,777 lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel lainnya seperti Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,580. Kemudian, korelasi dengan variabel Kerjasama Tim (Z) menunjukkan nilai 0,652 serta korelasi dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai 0,695.
2. Akar AVE variabel Gaya Kepemimpinan Perusahaan (X1) menunjukkan angka 0,780 lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel lainnya seperti Kerjasama Tim (Z) menunjukkan angka 0,285. Sedangkan korelasi dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan angka 0,496.
3. Akar AVE variabel Kerjasama Tim (Z) menunjukkan angka 0,741 lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan angka 0,727.
4. Akar AVE variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan angka 0,706.

Dapat diketahui berdasarkan uraian diatas, nilai akar AVE pada setiap variabel menunjukkan angka lebih besar dibandingkan hubungan antar konstruknya lainnya. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan menggunakan kriteria *Fornell-Lacker*, dimana bahwa akar AVE variabel lebih besar dari korelasi antar variabel. Dengan demikian, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa validitas diskriminan dengan uji *Fornel-Lacke*r terpenuhi.

Selain itu, setiap indikator dapat dikatakan valid apabila berkorelasi tinggi dengan nilai konstruk. Hal tersebut dapat diketahui melalui nilai AVE pada setiap variabel yang diteliti dengan kriteria uji nilai AVE harus diatas 0,50. Berikut adalah nilai AVE setiap variabel yang diuji dalam penelitian ini, antaralain:

Tabel 4. 11 Nilai AVE variabel

NO	Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.558	0.5	Valid
2	Budaya organisasi(X2)	0.608	0.5	Valid
3	Kerjasama Tim (Z)	0.549	0.5	Valid
4	Kinerja Karyawan	0.502	0.5	Valid

(Sumber: Data Primer, diolah 2024)

Berdasarkan tabel 4.11 dapa diketahui bahwa nilai AVE masing-masing variabel menunjukkan angka melewati batas kriteria yang telah ditentukan yakni 0,5. dimana, setiap masing-masing variabel menunjukkan angka: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,558. Kemudian, variabel Budaya organisasi(X2) menunjukkan angka 0.608. Selanjutnya, variabel Kerjasama Tim (Z) menunjukkan angka 0,549. Sedangkan, variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan angka 0,502. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.3.1.3 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen di dalam menguji suatu konsep atau variabel. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai uji reliabilitas di atas 0,7. Berikut hasil dari uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* atau *Composite Reliability*.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.707	0.718	> 0,7	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.780	0.825	> 0,7	Reliabel
Kerjasama Tim (Z)	0.789	0.812	> 0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.791	0.825	> 0,7	Reliabel

(Sumber: SMART PLS 4)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,7 maka dapat dikatakan seluruh variabel yang diuji valid dan reliabel sehingga dapat dilanjut untuk pengujian model struktural.

4.3.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pada bagian ini akan membahas mengenai inner model, inner model ialah model struktural yang berguna untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten melalui proses *bootstrapping* di mana parameter uji *T-statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas tersebut.

4.3.2.1 R-Square (R^2)

Evaluasi model struktural diawali dengan cara melihat R- Square pada setiap nilai variabel eksogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-*Square* (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Ghozali & Latan (2015) menjelaskan bahwa terdapat kriteria dalam uji R^2. Adapun kriterianya ialah nilai R^2 terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu nilai R^2 0.75, 0.50, 0.25 yang menunjukkan model kuat, sedang dan lemah.

Tabel 4. 13 Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kerjasama Tim	0.439	0.415
Kinerja Karyawan	0.643	0.619

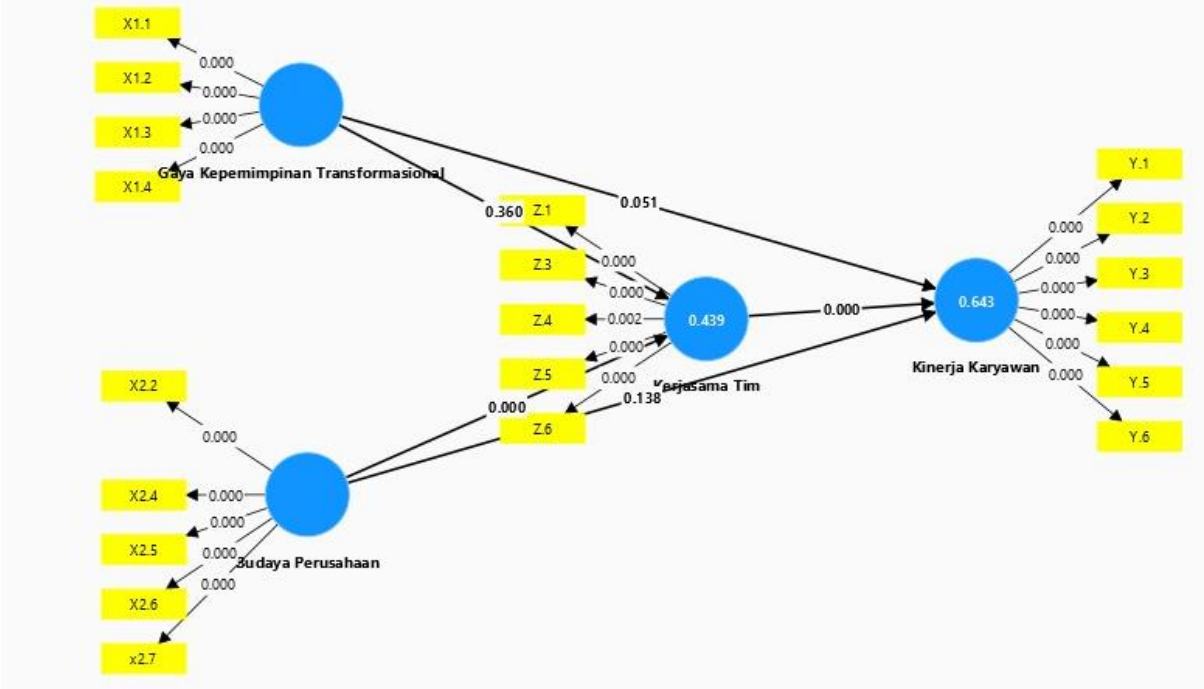
(Sumber: Data Primer, diolah 2024)

Hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa model Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan masing-masing menunjukan angka:

1. Berdasarkan hasil pengolahan di atas maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kerjasama tim sebesar 43.9%, dapat diketahui bahwa pengaruh ini masih tergolong lemah.
2. Kemudian, besarnya pengaruh gaya kempemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan sebesar 64,3%, dapat diketahui bahwa pengaruh ini dapat dikategorikan dalam klasifikasi sedang.

4.3.2.2 Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Bootstrapping atau uji hipotesis digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling. Pada metode resampling *bootstrapping* nilai signifikansi yang digunakan adalah 1,96 (significance level = 5%).



Gambar 4. 2 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

1) Pengaruh Langsung antar Konstruk

Tabel 4. 14 Pengaruh Langsung antar Konstruk

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standartd Deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P Value
Budaya Organisasi -> Kerjasama Tim	0.734	0.720	0.126	5.836	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.239	0.236	0.161	1.484	0.138
Gaya Kepemimpinan	-0.141	-0.0096	0.154	0.916	0.360

Transformasional -> Kerjasama Tim					
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	0.211	0.225	0.108	1.952	0.051
Kerjasama Tim -> Kinerja Karyawan (H5)	0.511	0.504	0.146	3.501	0.0000

(Sumber: Data Primer, diolah 2024)

Tabel tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan positif atau negatifnya *direct relationship* suatu hipotesa dengan merujuk pada nilai *t- statistics* setiap hipotesanya. Berikut penjabarannya:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kerjasama tim memiliki nilai *p-value* sebesar 0.000 < 0,05 dan nilai *t-statistics* 5.836 > 1.96. Maka dapat disimpulkan bahwa **H7 diterima.**
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar 0.138 > 0,05 dan nilai *t-statistics* 1.484 < 1.96. Maka dapat disimpulkan bahwa **H2 ditolak.**
3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kerjasama tim memiliki nilai *p-value* sebesar 0.360 > 0,05 dan nilai *t-statistics* 0.916 < 1.96. Maka dapat disimpulkan bahwa **H6 ditolak.**
4. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar 0.051 > 0,05 dan nilai *t-statistics* 1.952 < 1.96. Maka dapat disimpulkan bahwa

H1 ditolak.

5. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar 0.0000 < 0,05 dan nilai *t-statistics* 3.501 > 1.96 Maka dapat disimpulkan bahwa **H5 diterima.**

2) Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4. 15 Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standartd Deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P Value
Budaya Organisasi -> Kerjasama Tim-> Kinerja Karyawan	0.375	0.365	0.127	2.945	0.003
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kerjasama Tim -> Kinerja Karyawan	-0.072	-0.046	0.0079	0.916	0.360

(Sumber: Data Prime, di olah 2024)

Tabel tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan positif atau negatifnya *indirect relationship* suatu hipotesa dengan merujuk pada nilai *t-statistics* setiap hipotesanya. Berikut penjabarannya:

1. Pengaruh kerjasama tim memediasi budaya perusahaaan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar 0.003 < 0,05 dan nilai *t-statistics* 2.956

> 1.96. Maka dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima.**

2. Pengaruh kerjasama tim memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar 0.360 > 0,05 dan nilai *t-statistics* 0.916 < 1.96. Maka dapat disimpulkan bahwa **H3 ditolak.**

Tabel 4. 16 Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	**H1 ditolak**
Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	**H2 ditolak**
Diduga kerjasama tim dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	**H3 ditolak**
Diduga kerjasama tim dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	**H4 diterima**
Diduga kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	**H5 diterima**
Diduga gaya kepemimpinan trasformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim	**H6 ditolak**
Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim	**H7 diterima**

4.4 Pembahasan

Penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya perusahaan yang dimediasi oleh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Karya Prima Putera Perkasa dengan responden berjumlah 50 menghasilkan nilai:

1. Nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai 4,4. Hal tersebut mencerminkan karakteristik gaya kepemimpinan transformasional sudah baik.
2. Nilai rata-rata variabel budaya perusahaan menunjukkan nilai 4,2. Hal tersebut mencerminkan nilai-nilai budaya organisasi pada PT Karya Prima Putera Perkasa sudah baik.
3. Nilai rata-rata variabel kerjasama tim menunjukkan nilai, 4.53. Hal tersebut mencerminkan PT. Karya Prima Putera Perkasa memiliki kerjasama tim antar anggota yang baik.
4. Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai 4.34. Hal tersebut mencerminkan kinerja karyawan pada PT. Karya Prima Putera Perkasa sudah baik.

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan PT. Karya Prima Putera Perkasa, terbukti pada nilai *p-value* sebesar 0.051 lebih besar dari 0.05 dan nilai *t-statisti*c 1.952 lebih kecil dari 1.96 sehingga dinyatakan tidak signifikan, maka **hipotesis ditolak**. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang memberikan hasil adanya dampak positif dan signifikan (Buil et al., 2019; Lasrado & Kassem, 2020). Meskipun demikian penelitian lain (Purwati & Wijaya, 2019; Yuwono et al., 2020) telah memaparkan hasil penelitian yang selaras dimana gaya kepemimpinan

transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian lainnya seperti yang di lakukan oleh (Pariesti et al., 2022) dan (Jufrizen et al., 2020) menjelaskan bahwa tidak semua perusahaan cocok untuk menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi (Pariesti et al., 2022), motivasi kerja (Ardiaz, 2017) dan lain sebagainya.

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional **tidak memiliki pengaruh positif** terhadap kinerja karyawan PT. Karya Prima Putera Perkasa, terbukti pada nilai sampel asli 0.239, memiliki nilai *p-value* sebesar 0.138 lebih besar dari 0.05 dan nilai *t-statisti*c 1.484 lebih kecil dari 1.96 sehingga dinyatakan tidak signifikan, maka **hipotesis ditolak**.Namun, Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang memberikan hasil adanya dampak positif dan signifikan (Soomro & Shah, 2019; Haryadi et al, 2020). Selaras dengan peneliti sebelumnya (Mewahaini & Sidharta, 2022; Sari Girsang, 2019)yang memaparkan bahwa budaya organisasi tidah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karayawan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku.

Alasan ditolaknya hipotesis antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Karya Prima Putera Perkasa dapat disebabkan oleh karyawan yang belum dapat sepenuhnya memaknai dan memberlakukan budaya organisasi yang ada. Budaya perusahaan yang tidak dikomunikasikan dengan baik juga dapat membuat karyawan tidak mengerti atau menyadari nilai dan tujuan perusahaan. Hal ini dapat mengurangi intensif untuk mempertahankan kinerja yang tinggi agar sejalan dengan tujuan perusahaan.

4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara langsung tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Karya Prima Putera Perkasa. Sementara itu, jika dilihat secara tidak langsung dengan menggunakan variabel kerjasama tim sebagai variabel intervening dapat diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar 0.360 yang mengartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga menghasilkan **hipotesis ditolak**. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang memberikan hasil adanya dampak positif dan signifikan ((Lai et al., 2020; Oh et al., 2019).

Dalam hipotesis yang menunjukkan hasil negatif, peneliti belum menemukan penelitian terdahulu yang mendukung hasil ini. Sebagai tindak lanjut, peneliti melakukan wawancara dengan seorang staf PT Karya Prima Putera Perkasa untuk memahami mengapa kerjasama tim tidak berhasil memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Beberapa alasannya adalah:

1. Keterbatasan keterampilan karyawan yang berdampak pada performa kerjasama tim dan akhirnya kinerja karyawan.

2. Sistem penghargaan dan pengakuan yang tidak efektif dalam menekankan pentingnya kolaborasi tim.

3. Kurangnya pemberdayaan anggota tim yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan tanggung jawab, sehingga memperkuat kolaborasi dan membuat anggota merasa memiliki kontribusi signifikan terhadap keberhasilan tim.

4. Pemimpin yang kurang melibatkan anggota tim dalam tanggung jawab pekerjaan dan komunikasi yang baik.

Faktor lain dari sudut pandang karyawan mengenai mengapa kerjasama tim tidak memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah:

1. Gaya kepemimpinan visioner dengan perencanaan yang baik, kemampuan inovasi, dan kesiapan menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan yang jelas.

2. Suasana kerja dan lingkungan yang positif yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kinerja serta kerjasama tim.

3. Adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota tim.

4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi secara langsung tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Karya Prima Putera Perkasa. Sementara itu, jika dilihat secara tidak langsung dengan menggunakan variabel kerjasama tim sebagai variabel intervening dapat diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar 0.003 maka dapat dapat diartikan bahwa secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Prima Putera Perkasa.

Kemudian, hasil dari nilai sampel asli menunjukkan angka 0.375. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja tim mempengaruhi sebesar 37.5% sebagai variabel intervening pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Data tersebut dapat menujukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kerjasama tim sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shin (2015) dan de Castro (2020).

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini, menurut data yang diperoleh sejalan dengan adanya hipotesis yang diajukan, dimana budaya organisasi yang dimiliki oleh PT. Karya Prima Putera Perkasa memiliki budaya yang baik sehingga hal ini secara tidak

langsung meningkatkan kinerja karyawan PT. Karya Prima Putera Perkasa, dimana terdapat variabel perantara yang berguna untuk menguatkan hubugan antara kedua variabel tersebut, maka **hipotesis diterima**. Kerjasama tim sebagai variabel intervening. Variabel kerjasama tim menjadi variabel yang dapat menguatkan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan (Shin, 2015).

4.4.5 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Karya Prima Putera Perkasa, terbukti pada nilai sampel asli 0.511, memiliki nilai *p-value* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai *t-statisti*c 3.501 lebih besar dari 1.96 sehingga dinyatakan signifikan, maka **hipotesis diterima**. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang memberikan hasil adanya dampak positif dan signifikan (Bokaii, 2023; Meslec et al 2020) bahwa kerjasama tim merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4.4.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan gaya kepemimpinan transformasioanl **tidak memiliki pengaruh positif** terhadap kinerja karyawan PT. Karya Prima Putera Perkasa, terbukti pada nilai sampel asli -0.141, memiliki nilai *p-value* sebesar 0.360 lebih besar dari 0.05 dan nilai *t-statisti*c 0.916 lebih kecil dari 1.96 sehingga dinyatakan tidak memiliki pengaruh signifikan, maka **hipotesis ditolak**. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya, dimana Renzi (2020) dan Abubaqa et al (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kerjasama tim.

Dalam hipotesis ini yang menunjukkan hasil negatif, peneliti belum menemukan penelitian sebelumnya yang mendukung hipotesis tersebut. Oleh karena itu, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu staf PT Karya Prima Putera Perkasa untuk mengidentifikasi alasan mengapa kepemimpinan transformasional tidak dapat

mempengaruhi kerjasama tim. Beberapa alasan yang diungkapkan adalah:

1. Strategi komunikasi terkait kolaborasi dan transparansi tim yang melibatkan komunikasi dua arah, di mana pemimpin tidak hanya memberikan informasi tetapi juga menerima umpan balik dari tim.

2. Pemberdayaan anggota tim yang kurang, yang dapat mengurangi kepercayaan diri dan tanggung jawab, sehingga mengurangi efektivitas kolaborasi karena anggota tim merasa kontribusinya tidak signifikan.

3. Ketidakselarasan pemahaman mengenai visi dan misi antara divisi dan anggota tim.

4.4.7 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kerjasama tim karyawan PT. Karya Prima Putera Perkasa, terbukti pada nilai sampel asli 0.734, memiliki nilai *p-value* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai *t-statisti*c 5.836 lebih besar dari 1.96 sehingga dinyatakan signifikan, maka **hipotesis diterima**. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang memberikan hasil adanya dampak positif dan signifikan, dimana Korner et al (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik akan menimbulkan kerjasama tim yang optimal. Selain itu, Barkova & Melnik (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok. Dengan demikian, dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasiyang dimiliki oleh PT. Karya Prima Putera Perkasa meningkatkan kerjasama tim PT. Karya Prima Putera Perkasa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diolah oleh peneliti melalui kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan yang bekerja di PT Karya Prima Putera Perkasa, Jakarta Selatan. Maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kerjasama tim tidak mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
4. Kerjasama tim mampu secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara budaya organisasidengan kinerja karyawan.
5. Kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kerjasama tim.
7. Budaya organisasimemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah ditemukan oleh penulis, berikut merupakan saran yang dapat dipertimbangkan bagi beberapa pihak terkait dengan penelitian ini, antaralain:

1. Dalam upaya membentuk gaya kepemimpinan transformasional yang baik seorang pemimpin diharapkan untuk mampu memberikan perhatian terhadap karyawan baik secara emosional maupun materill seperti *reward* bagi karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang bagus di perusahaan, memenuhi seluruh kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan, dan memberikan pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan *skill*. Permimpin perusahaan

perlu menjaga komunikasi dua arah dengan menghormati pendapat karyawan. namun perlu ditingkatkan pula dalam penyesuaian kebutuhan masing-masing karyawan agar kinerja karyawan dapat bekerja secara optimal. Hal tersebut dapat mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

2. Dalam upaya untuk meningkatkan budaya perusahaan, perusahaan perlu memberikan pemahaman yang mendalam terkait tujuan organisasi kepada setiap karyawan yang ada dengan memeberikan suri tauladan baik itu bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan menjunjung tinggi transparansi antara pemimpin dengan karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja menjadi positif. Dalam menjalankannya pemimpin perusahaan perlu mempertahankan budaya perihalnya memberi kesempatan karyawan dalam memahami maupun manganalisis pekerjaan yang ditugaskan agar mudah dikelola oleh karyawan. Disamping itu, pemimpin perlu meningkatkan kenyamanan pada lingkungan kerja supaya kinerja karyawan dapat berjalan secara optimal.
3. Dalam upaya meningkatkan kerjasama tim, perusahaan dapat melakukan agenda-agenda yang bersifat kelompok. Diharapkan dengan adanya kegiatan-kegiatan tersebut dapat meningkatkan kerjasama tim antar karyawan yang ada. Kemudian untuk meningkatkan kerjasama tim dapat dengan menjaga keterbukaan dalam komunikasi yang baik antar anggota, berfokus pada satu tujuan yakni mencapai tujuan perusahaan, dan menerima dengan baik perbedaan pendapat. Selain itu, pemimpin perlu mempertahankan parameter yang jelas kepada karyawan sehingga karyawan mengetahui apa saja Langkah yang harus diambil dalam bekerja. Namun, penting juga bagi karyawan untuk mampu menanggapi kritikan maupun complain yang diberikan oleh pelanggan.
4. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan beberapa faktor seperti gaya seorang pemimpin, budaya perusahaan, kerjasama tim serta faktor-faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tentunya dengan berbagai cara seperti memenuhi hak karyawan meliputi hak cuti, bebas

mengeluarkan pendapat, hak asuransi pribadi maupun keluarga, dan memperbolehkan karyawan mengikuti pelatihan dan pengembangan diluar perusahaan. Cara lain dapat ditempuh juga dengan mampu menyesuaikan diri ketika sewaktu-waktu lingkungan kerja diubah. Begitu pula dalam menyelesaikan pekerjaan untuk saling membantu pada saat antar karyawan mengalami kesulitan sehingga target perusahaan mudah dicapai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat memumgkinkan timbulnya gangguan terhadap hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga data yang diperoleh kurang dapat menujukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Peneliti tidak dapat mendampingi pada saat pengisian kuesioner. Oleh karena itu ditakutkan terdapat pemaknaan yang berbeda pada saat pengisian kuesioner berlangsung.
3. Kurangnya sumber penelitian terdahulu untuk mendukung hipotesis yang ditolak.
4. Sample yang digunakan sebanyak 50, hal ini menyebabkan hipotesis ditolak karena data yang diolah tidak dapat digeneralisasi secara komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS), Alternative Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. CV Andi Offset.

Abudaqa, A., Faiz, M., Dahalan, N., & Almujaini, H. (2020). The Role Of Leadership Styles In Eencouraging And Improving Team Performance In One Of T Biggest Oil & Gas Group Of Companies In ABU DHABI, UAE. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, *4*(02). https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i02.997

Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., Jayatmi, I., Satria, E. B., Permana, A. A., Rohman, M. M., Arta, D. N. C., Bani, M. D., Bani, G. A., Haslinah, A., & Wijoyo, E. B. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF : TEORI DAN PRAKTIK*.

Aga, D. A., Noorderhaven, N., & Vallejo, B. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. *International Journal of Project Management*, *34*(5), 806–818. https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.02.012

Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, *31*(4), 393–421. https://doi.org/10.1002/hrdq.21404

Alarafat, M. A. A., & Doblas, M. (2021). *Impact of Effective Teamwork on Employee Performance: The case of the Telecommunication Companies in the Kingdom of Bahrain*.

Ali, H., Chuanmin, S., Ahmed, M., Mahmood, A., Khayyam, M., & Tikhomirova, A. (2021). Transformational Leadership and Project Success: Serial Mediation of Team-Building and Teamwork. *Frontiers in Psychology*, *12*, 689311. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.689311

Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar dengan Software R. *BUDIMAS : JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, *3*(2). https://doi.org/10.29040/budimas.v3i2.2412

Ardiaz, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, *4*(1). https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1713

Arif, M. A., & Jam'an, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kbupaten Bulukumba*. *8*.

Barkova, K., & Melnik, A. (2023). Organisational culture as factor of effectiveness in team building. *Development Management*, *21*(1). https://doi.org/10.57111/devt/1.2023.19

Bokaii, L. (2023). Impact Of Teamwork On The Performance Of The Employees In The Non-GovernmentaL Sector. *The EUrASEANs: Journal on Global Socio-*

Economic Dynamics, *2(39)*, 45–58. https://doi.org/10.35678/2539-5645.2(39).2023.45-58

Bucic, T., Robinson, L., & Ramburuth, P. (2010). Effects of leadership style on team learning. *Journal of Workplace Learning*, *22*(4), 228–248. https://doi.org/10.1108/13665621011040680

Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, *77*, 64–75. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (Rev. ed). Jossey-Bass.

Ceppy. (2023, Desember). Dua Sisi Dampak Teknologi Informasi di Dunia Kerja. *DISKOMINFOKALTIM*. https://diskominfo.kaltimprov.go.id/teknologi/dua-sisi-dampak-teknologi-informasi-di-dunia-kerja

Chuanmin, S. (2021). Transformational Leadership and Project Success: Serial Mediation of Team-Building and Teamwork. *Frontiers in Psychology*, *12*.

Dalia, S., Asta, M., Vilnius University, Kaunas, Lithuania, Lina, D., Vilnius University, Kaunas, Lithuania, Kyriakopoulos, G., & National Technical University of Athens, Greece. (2021). Assessment of the Role of a Leader in Shaping Sustainable Organizational Culture. *Www.Amfiteatrueconomic.Ro*, *23*(57), 483. https://doi.org/10.24818/EA/2021/57/483

Davis, P. D., & Marshall, D. R. (2014). Teamwork: An Essential for Leading and Launching Innovation. *Nursing Administration Quarterly*, *38*(3), 221–229. https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000046

Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, *25*(3), 144–150. https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001

Ermawati, A., & Siwalankerto, J. (2018). *Pengaruh Brand Image Dan Brand Trust Terhadap Purchase Decision Produk United*. *6*(2).

Etalong, T. A., & Chikeleze, F. O. (2023). Effect of Organizational Culture on Employee Performance: A Survey of Selected Public Sector Organizations in Enugu. *European Journal of Business and Innovation Research*, *11*(7), 73–86. https://doi.org/10.37745/ejbir.2013/vol11n77386

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, *1*.

Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, *6*(1), 164. https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200

Haryadi, D., Wahyudi, W., & Manajemen, P. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *1*(1).

Heimerer, K. (2019). *Transformational and Transactional Leadership Styles on Employee Performance*.

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo*. *1*(2).

Ismail, I. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura*.

Jufrizen, J., Lubis, A. S. P., & Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 41–59. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874

Kawiana, I. G. P. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*. https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666

Kharis, I. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*.

Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). *Effect of Work Motivation and Satisfaction on Performance*.

Klaic, A., Burtscher, M. J., & Jonas, K. (2020). Fostering team innovation and learning by means of team-centric transformational leadership: The role of teamwork quality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *93*(4), 942–966. https://doi.org/10.1111/joop.12316

Körner, M., Wirtz, M. A., Bengel, J., & Göritz, A. S. (2015). Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams. *BMC Health Services Research*, *15*(1), 243. https://doi.org/10.1186/s12913-015-0888-y

Kossek, E. E., Petty, R. J., Bodner, T. E., Perrigino, M. B., Hammer, L. B., Yragui, N. L., & Michel, J. S. (2018). Lasting Impression: Transformational Leadership and Family Supportive Supervision as Resources for Well-Being and Performance. *Occupational Health Science*, *2*(1), 1–24. https://doi.org/10.1007/s41542-018-0012-x

Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, *3*(1), 296–302. https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761

Lasrado, F., & Kassem, R. (2020). Let's get everyone involved! The effects of transformational leadership and organizational culture on organizational excellence. *International Journal of Quality & Reliability Management*, *38*(1), 169–194. https://doi.org/10.1108/IJQRM-11-2019-0349

Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, *5*(1). https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313

Mahfouz, S. A., Awang, Z., Muda, H., & Abidin, U. S. Z. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Employee Commitment in the Construction Industry. *International Journal of Innovation*, *7*(10).

Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning and Development*, *1*(1), 110. https://doi.org/10.5296/ijld.v1i1.1110

Mohsen, A., Neyazi, N., & Ebtekar, S. (2020). *The Impact Of Organizational Culture On Employees Performance: An Overview*.

Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*.

Nasution, F. M., Siregar, R., & Lubis, M. J. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, *11*(2), 143–147. https://doi.org/10.32832/tek.pend.v11i2.7072

Nnamdi Azikiwe University, Nigeria, Nwakoby, N. P., Okoye, J. F., & Anugwu, C. C. (2019). Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State. *Journal of Economics and Business*, *2*(4). https://doi.org/10.31014/aior.1992.02.04.162

Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bimputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*.

Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, *3*(1), 35–45. https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284

Phina, O. N., & Arinze, A. S. (2018). *The Effect Of Teamwok On Employee Performance: A Study Of Medium Scale Industries In Anambra State*. *5*(2).

Putra, I. W. A. P., & Indrawati, A. D. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan*. *4*.

Renzi, T. M. (2020). The Effect of Leadership Styles on Project Implementation. *Open Journal of Leadership*, *09*(04), 198–213. https://doi.org/10.4236/ojl.2020.94012

Ribeiro, N., Yücel, İ., & Gomes, D. (2018). How transformational leadership predicts employees' affective commitment and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *67*(9), 1901–1917. https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2017-0229

Riswara, I., Rahardja, Y., & Chernovita, H. P. (2021). *Perencanaan Strategis Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi Pada Perusahaan PT*. *Gahamedia Informasi*. *3*(1).

Samsudin, I. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Prestasi Sekolah (Studi pada SMK di Kota Tasikmalaya)*. *1*.

Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, *8*(3), 266–282. https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142

Sugiyono, Prof. Dr. (2013). *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, Dan R&D* (Ke-19). CV. Alfabeta.

Sürücü, L., & Maslakçi, A. (2020). Validity And Realibity In Quantitative Research. *Business & Management Studies: An International Journal*, *8*(3), 2694–2726. https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540

Tawfig Khidir Ibnouf Adham & Amr Sukkar. (2024). Investigating the influence of organizational culture on team management: Exploring effective factors and techniques. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, *22*(1), 1684–1702. https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.22.1.1219

Wanyeki, M. N., Maina, C. W., Sanyanda, J. N., & David, D. (2019). *Impact Of Teamwork On Employee Performance: Study Of Faculty Members In Kenyatta University*. *1*.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Muhammad Taqiyyuddin Shodik, mahasiswa dari Program Studi S1 Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Kuesioner ini bertujuan untuk menunjang penelitian Tugas Akhir saya mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Prima Putera Perkasa"

Tujuan kuesioner ini untuk mengetahui keefektifan instrumen kuesioner. Kuesioner ini terdiri dari empat (4) sesi yang bertujuan untuk menguji kesesuaian gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Putera Perkasa. Berkenaan dengan hal ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kebenaran dan kelengkapan akan sangat membantu dalam proses penelitian ini

Atas partisipasi dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

1. **Nama**
2. **Usia:**
   1) 20-25 tahun
   2) 26-30 tahun
   3) 31-35 tahun
   4) 36-40 tahun
   5) 41-45 tahun
   6) >46 tahun
3. **Jenis Kelamin:**
   1) Laki-laki
   2) Perempuan

4. **Pendidikan Terakhir:**

   1) SMA atau SMK 3) S1

   2) S2 4) D3

5. **Lama bekerja:**

   1) 1-5 tahun 3) 11-15 tahun

   2) 6-10 tahun 4) 16-20 tahun

B. Pengisian Kuesioner

Bacalah dengan cermat sebelum menjawab, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan mengklik lingkaran "Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju".

Daftar pernyataan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pemimpin saya selalu menghormati setiap pendapat karyawan					
2	Pemimpin saya memberikan contoh yang baik kepada bawahannya					
3	Pemimpin saya selalu memberikan motivasi kepada bawahannya					
4	Pemimpin saya selalu menyarankan cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas					
5	Pemimpin saya memperlakukan setiap bawahannya sesuai kebutuhan dan kemampuan masing-masing					

Daftar pernyataan variabel budaya organisasi (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai kesempatan untuk mencoba sesuatu yang baru dan beresiko					
2	Saya diberikan kesempatan untuk memahami dan menganalisis setiap pekerjaan yang ditugaskan					

3	Saya selalu diarahkan untuk mencapai hasil terbaik dari tugas-tugas yang saya kerjakan					
4	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperoleh pengahargaanyang terbaik					
5	Saya bekerja dalam tim yang baik sehingga mempermudah saya untuk mencapai tujuan perusahaan					
6	Saya dituntut untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas					
7	Saya memiliki rasa nyaman dengan kondisi perusahaan yang ada saat ini					

Daftar pernyataan variabel kinerja karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standarisasi yang telah dibuat oleh perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan					
3	Saya dapat mengantisipasi kendala yang mungkin terjadi dan mencari solusinya					
4	Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat apabila terjadi perubahan lingkungan kerja					
5	Saya betanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
6	Saya suka membantu rekan kerja disaat mereka perlu bantuan					

Daftar pernyataan variabel kerjasama tim (Z)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dan tim selalu siap menanggapi kritikan maupun komplain setiap pelanggan					
2	Saya dan tim mampu memberikan umpan balik dan keterampilan dengan baik secara interpersonal					
3	Saya dan tim mampu menetapkan paramater tentang apa yang dapat dilakukan setiap karyawan					
4	Bersama tim, saya dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efisien					
5	Saya dan tim mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan dengan cepat dan efektif					
6	Saya dan tim selalu menjaga komunikasi yang baik dan terbuka					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA MENTAH

Gaya Kepemimpinan Transformasional					
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
1	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
2	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
3	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**
4	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
5	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
6	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
7	**5**	**5**	**4**	**5**	**3**
8	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
9	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**
10	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
11	**4**	**3**	**4**	**3**	**5**
12	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**
13	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
14	**3**	**3**	**3**	**4**	**4**
15	**5**	**5**	**5**	**5**	**3**
16	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**
17	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
18	**4**	**5**	**3**	**3**	**5**
19	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
20	**5**	**5**	**5**	**3**	**4**
21	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**
22	**5**	**5**	**5**	**5**	**3**
23	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**
24	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**
25	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**
26	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**
27	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**
28	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
29	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
30	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
31	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
32	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**

33	5	5	4	5	3
34	4	4	5	5	4
35	5	5	5	4	5
36	4	3	4	5	5
37	5	4	4	5	5
38	5	5	4	5	5
39	5	5	4	4	5
40	4	5	4	5	4
41	5	5	5	4	4
42	5	5	5	4	5
43	4	4	4	4	3
44	5	4	3	5	3
45	4	4	4	5	3
46	5	5	4	5	3
47	4	4	4	5	3
48	5	4	3	4	4
49	5	4	3	5	4
50	4	3	3	4	3
TOTAL	231	224	215	229	212
MEAN	4,62	4,48	4,3	4,58	4,24

Budaya Perusahaan						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	5	5	4	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	5	4	5
8	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	5	5	5
10	5	5	3	5	5	3
11	4	4	4	3	4	5
12	5	3	4	3	4	3
13	5	5	4	5	5	5
14	4	5	3	4	4	3

15	5	5	5	3	4	2
16	5	5	5	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4
18	5	3	4	4	4	5
19	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	5	4	5
21	4	4	4	4	4	4
22	5	4	5	5	4	5
23	5	4	4	4	4	4
24	5	5	4	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5
26	4	4	5	4	4	5
27	4	4	5	4	4	5
28	3	4	3	4	4	4
29	5	5	4	4	5	5
30	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5
32	5	5	4	4	4	5
33	4	5	5	5	4	5
34	4	5	5	4	4	4
35	5	5	5	4	5	5
36	3	4	4	5	3	4
37	5	5	5	4	5	4
38	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	4	4	5
40	4	5	5	5	4	3
41	4	5	4	5	5	5
42	5	5	5	5	5	4
43	4	5	4	4	4	5
44	5	4	5	4	3	5
45	4	4	5	5	3	4
46	4	4	5	5	4	5
47	4	4	5	5	3	5
48	4	5	4	5	4	5
49	5	4	5	5	4	4
50	4	4	5	4	3	5
TOTAL	226	227	223	222	213	226
MEAN	4,52	4,54	4,46	4,44	4,26	4,52

Kinerja Karyawan						
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**
2	**5**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**
3	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
4	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
5	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
6	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
7	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**
8	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
9	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**4**
10	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**
11	**4**	**3**	**4**	**5**	**5**	**4**
12	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**
13	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
14	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
15	**3**	**4**	**3**	**5**	**4**	**2**
16	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
17	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**
18	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**
19	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**
20	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**
21	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
22	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
23	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
24	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**
25	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
26	**5**	**3**	**4**	**5**	**4**	**4**
27	**4**	**3**	**4**	**4**	**4**	**4**
28	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**3**
29	**2**	**3**	**3**	**5**	**5**	**4**
30	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
31	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
32	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**
33	**4**	**3**	**5**	**4**	**5**	**4**
34	**3**	**4**	**3**	**4**	**4**	**3**

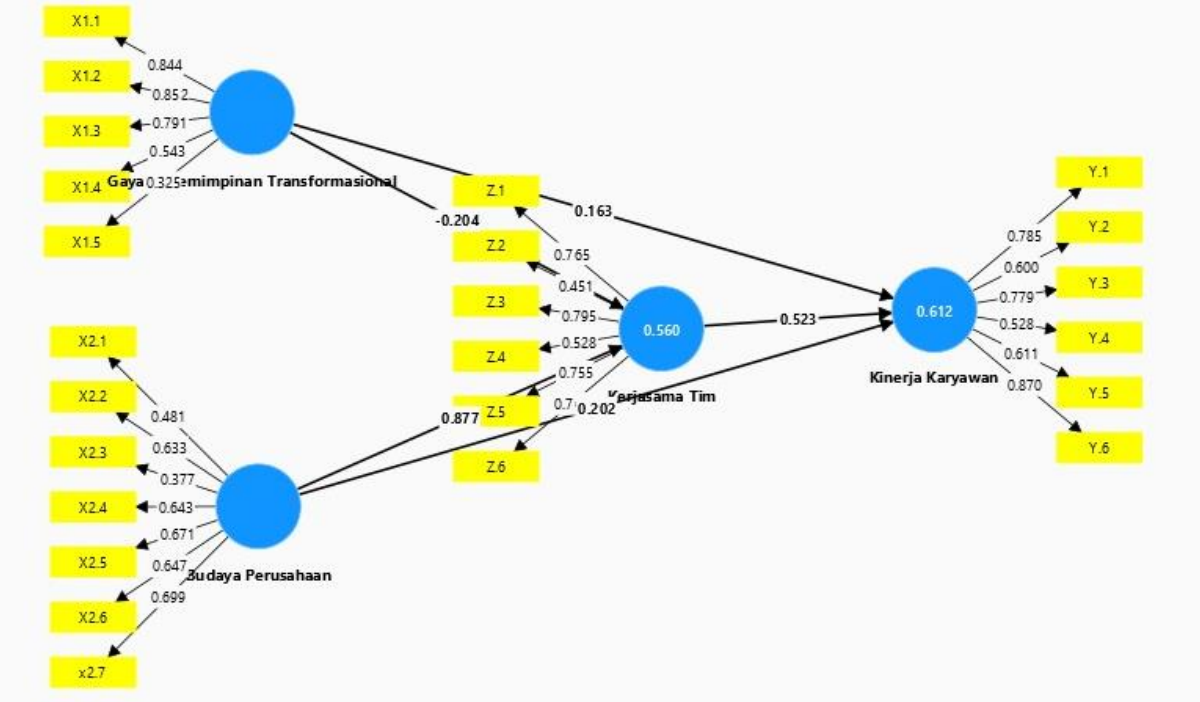
35	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**
36	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**
37	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**	**4**
38	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
39	**4**	**4**	**5**	**5**	**4**	**3**
40	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**
41	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**
42	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**5**
43	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
44	**4**	**3**	**5**	**4**	**5**	**4**
45	**3**	**4**	**4**	**3**	**4**	**4**
46	**5**	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**
47	**3**	**4**	**5**	**4**	**3**	**4**
48	**4**	**3**	**4**	**4**	**5**	**4**
49	**3**	**4**	**4**	**3**	**4**	**3**
50	**4**	**5**	**4**	**4**	**3**	**4**
TOTAL	211	210	217	224	221	210
MEAN	4,22	4,2	4,34	4,48	4,42	4,2

Kerjasama Tim						
NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
1	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
2	**4**	**5**	**5**	**4**	**4**	**4**
3	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**
4	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**
5	**4**	**5**	**4**	**5**	**4**	**4**
6	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
7	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**
8	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
9	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**
10	**4**	**4**	**5**	**5**	**3**	**4**
11	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**
12	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**3**
13	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
14	**5**	**3**	**5**	**4**	**5**	**5**
15	**3**	**5**	**4**	**2**	**4**	**3**

16	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
17	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
18	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**
19	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**
20	**4**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**
21	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
22	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
23	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**
24	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
25	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
26	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**3**
27	**3**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**
28	**4**	**3**	**4**	**5**	**3**	**5**
29	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**
30	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
31	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
32	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
33	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**
34	**3**	**5**	**4**	**4**	**4**	**3**
35	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
36	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**
37	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
38	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
39	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
40	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**
41	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**
42	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
43	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
44	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**
45	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
46	**5**	**4**	**5**	**3**	**5**	**4**
47	**4**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**
48	**5**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**
49	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**	**4**
50	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**
TOTAL	216	230	232	225	230	226
MEAN	4,32	4,6	4,64	4,5	4,6	4,52

LAMPIRAN 3

UJI OUTER MODEL



Nilai *Outer Loading*

VARIABEL	ITEM PENGUKURAN	*OUTER LOADING*	KETERANGAN
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL			
	X1.1	0.844	Valid
	X1.2	0.852	Valid
	X1.3	0.791	Valid
	X1.4	0.543	Valid
	X1.5	0.325	Tidak Valid
BUDAYA PERUSAHAAN			
	X2.1	0.481	Tidak Valid

	X2.2	0.633	Valid
	X2.3	0.377	Tidak Valid
	X2.4	0.643	Valid
	X2.5	0.671	Valid
	X2.6	0.647	Valid
	X2.7	0.699	Valid
KERJASAMA TIM			
	Z.1	0.765	Valid
	Z.2	0.451	Tidak Valid
	Z.3	0.795	Valid
	Z.4	0.528	Valid
	Z.5	0.755	Valid
	Z.6	0.761	Valid
KINERJA KARYAWAN			
	Y.1	0.785	Valid
	Y.2	0.600	Valid
	Y.3	0.779	Valid
	Y.4	0.528	Valid
	Y.5	0.611	Valid
	Y.6	0.870	Valid

Nilai *Outer Loading* (Setelah Dieliminasi)

VARIABEL	ITEM PENGUKURAN	*OUTER LOADING*	KETERANGAN
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL			
	X1.1	0.853	Valid

	X1.2	0.870	Valid
	X1.3	0.789	Valid
	X1.4	0.570	Valid
BUDAYA PERUSAHAAN			
	X2.2	0.612	Valid
	X2.4	0.693	Valid
	X2.5	0.639	Valid
	X2.6	0.676	Valid
	X2.7	0.756	Valid
KERJASAMA TIM			
	Z.1	0.812	Valid
	Z.3	0.775	Valid
	Z.4	0.546	Valid
	Z.5	0.729	Valid
	Z.6	0.809	Valid
KINERJA KARYAWAN			
	Y.1	0.785	Valid
	Y.2	0.600	Valid
	Y.3	0.779	Valid
	Y.4	0.528	Valid
	Y.5	0.611	Valid
	Y.6	0.870	Valid

Nilai *Cross Loading*

Variabel	Gaya Kepemimpinan Tranformasional	Budaya Perusahaaan	Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan
X1.1	0.853	0.522	0.305	0.391
X1.2	0.870	0.467	0,257	0.457
X1.3	0.789	0.502	0.167	0.426
X1.4	0.570	0.281	0.129	0.229
X2.2	0.510	0.693	0.367	0.353
X2.4	0.344	0.639	0.543	0.444
X2.5	0.567	0.676	0.273	0.477
X2.6	0.344	0.601	0.493	0.427
X2.7	0.296	0.756	0.488	0.619
Z.1	0.175	0.499	0.812	0.664
Z.3	0.407	0.631	0.775	0.550
Z.4	0.052	0.300	0.546	0.422
Z.5	0.162	0.351	0.729	0.510
Z.6	0.202	0.564	0.809	0.521
Y.1	0.341	0.601	0.461	0.785
Y.2	0.330	0.427	0.430	0.600
Y.3	0.314	0.468	0.682	0.779
Y.4	0.376	0.307	0.264	0.528
Y.5	0.395	0.413	0.441	0.611
Y.6	0.393	0.659	0.678	0.870

Nilai AVE Variabel

NO	Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.558	0.5	Valid
2	Budaya organisasi(X2)	0.608	0.5	Valid
3	Kerjasama Tim (Z)	0.549	0.5	Valid
4	Kinerja Karyawan	0.502	0.5	Valid

Uji Reabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	***Composite Reliability***	**Kriteria**	**Keterangan**
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.707	0.718	> 0,7	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.780	0.825	> 0,7	Reliabel
Kerjasama Tim (Z)	0.789	0.812	> 0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.791	0.825	> 0,7	Reliabel

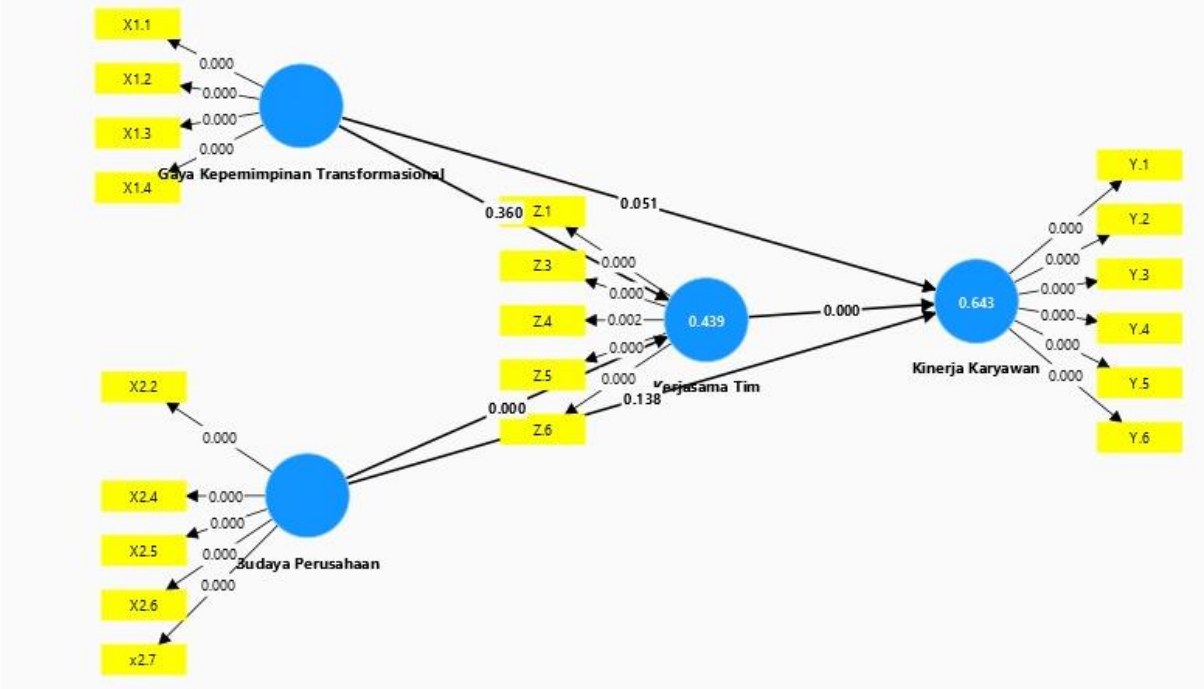
LAMPIRAN 4

HASIL UJI INNER MODEL

Nilai *R-Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kerjasama Tim	0.439	0.415
Kinerja Karyawan	0.643	0.619

Gambar Uji Hipotesis



Uji Pengaruh Langsung antar Konstruk

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standartd Deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P Value
Budaya Organisasi -> Kerjasama Tim	0.734	0.720	0.126	5.836	0.000

Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.239	0.236	0.161	1.484	0.138
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kerjasama Tim	-0.141	-0.0096	0.154	0.916	0.360
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	0.211	0.225	0.108	1.952	0.051
Kerjasama Tim -> Kinerja Karyawan (H5)	0.511	0.504	0.146	3.501	0.0000

Uji Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standartd Deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P Value
Budaya Organisasi -> Kerjasama Tim-> Kinerja Karyawan	0.375	0.365	0.127	2.945	0.003

Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kerjasama Tim -> Kinerja Karyawan	-0.072	-0.046	0.0079	0.916	0.360

LAMPIRAN 5
WAWANCARA

Waktu Wawancara	: 12 Agustus 2024, 10.36
Media Wawancara	: *Videocall WhatsApp*
Profil Narasumber	
Nama	: Nabilla Rahma Putri
Umur	: 26
Jabatan	: Project Management Staff
Keterangan	: Wawancara dilakukan untuk memperkuat argument terkait kerjasama tim tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Hasil Wawancara

Penulis	: "*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*. Selamat pagi bu."
Karyawan	: "*Wa'alaikumsalam Warrahmatullahi Wabarakatuh*, selamat pagi juga."
Penulis	: "Terima kasih atas kesediaan Ibu untuk melakukan wawancara ini. Setelah saya melakukan olah data, ditemukan bahwa kerjasama tim tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Menurut ibu apakah Ibu setuju bahwa kerjasama tim tidak selalu memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?"
Karyawan	: "Menurut saya kurang setuju, karena dengan kerjasama tim yang baik akan mendorong hal positif perilaku dan

memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengembangan organisasi. Serta dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas."

Penulis : “Kemudian, apakah Ibu memiliki pandangan lain terkait faktor-faktor yang memengaruhi kerjasama tim selain gaya kepemimpinan transformasional?”

Karyawan : “Gaya kepemimpinan visioner karena gaya kepemimpinan ini memiliki perencanaan yang baik, mampu berinovasi, siap menghadapi tantangan sehingga akan tercapai tujuan yang jelas.”

Penulis : “Selain itu, menurut ibu apakah Ibu juga berpandangan bahwa keterbatasan keterampilan karyawan dapat mempengaruhi performa dalam kerjasama tim?”

Karyawan : “Menurut saya keterbatasan keterampilan karyawan dapat mempengaruhi performa dalam kerjasama tim, tapi hal itu dapat diatasi dengan memberikan pengarahan atau pelatihan karyawan untuk berkembang.”

Penulis : “Menurut Ibu, Bagaimana pemimpin transformasional di perusahaan Ibu dalam mengatasi perbedaan pendapat atau konflik dalam tim untuk menjaga kerjasama yang efektif?”

Karyawan : “Sampai saat ini jika ada perbedaan pendapat dapat didiskusikan bersama tim dan mengambil jalan tengah.”

Penulis : “Baik selanjutnya, dalam konteks perusahaan Ibu, apakah ada situasi di mana gaya kepemimpinan transformasional tidak sesuai atau kurang efektif dalam meningkatkan kerjasama tim? Jika ada, bagaimana pemimpin mengatasinya?”

Karyawan	: “Saat ini belum ada.”
Penulis	: “Kemudian, bagaimana strategi komunikasi yang diterapkan oleh pemimpin transformasional mempengaruhi kolaborasi dan transparansi dalam tim?”
Karyawan	: “Strategi komunikasi yg diterapkan mempengaruhi kolaborasi dan transparansi tim adanya komunikasi dua arah, di mana pemimpin tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga mendengarkan umpan balik dari tim. Selan itu, memberdayakan anggota tim sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab sehinfga memperkuat kolaborasi karena anggota tim merasa memiliki kontribusi yang signifikan terhadap keberhasiln tim.”
Penulis	: “Baik Ibu. Apakah Ibu memiliki pandangan pribadi tambahan atau saran bagi perusahaan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim?”
Karyawan	: “Adanya sistem penghargaan dan pengakuan untuk menekankan pentingnya kolaborasi tim, bukan hanya pencapaian individu. Seperti, berupa bonus dan peluang pengembangan profesional. Sehingga menciptakan lingkungan di mana keberhasilan dilihat sebagai hasil upaya kolektif, bukan hanya prestasi individu.”
Penulis	: “Terima kasih atas pencerahannya, Ibu Nabila yang sudah sangat membantu dalam memahami dinamika hubungan antara kerjasama tim, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan di PT Karya Prima Putera Perkasa.”

Karyawan : “Iya sama sama🤲🏻.”

Penulis : “*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*. Semoga sehat selalu bu.”

Karyawan : “Aamiin..”

Profil Narasumber

Nama : Lona Agatah

Umur : 25 Tahun

Jabatan : Project Management Staff

Ketrangan : Wawancara dilakukan untuk memperkuat argument terkait kerjasama tim tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Hasil Wawancara

Penulis : “*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*. Selamat siang bu.”

Karyawan : “*Wa'alaikumussalam* mas. Selamat siang.”

Penulis : “Terima kasih banyak atas waktu luang nya untuk berbicara dengan saya hari ini. Kami tertarik untuk membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kerjasama tim karyawan di PT Karya Prima Putera Perkasa, khususnya variabel selain gaya kepemimpinan transformasional. Mungkin bagaimana pandangan atau pengalaman Ibu mengenai hal ini?”

Karyawan : “Baik mas, pengalaman saya selama menjadi karyawan di PT Karya Prima Putera Perkasa sangat menyenangkan dan nyaman sekali, karena nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan akan membentuk perilaku dan sikap

karyawan. Lalu suasana kerja yang positif ini juga memengaruhi motivasi dan produktivitas kinerja dan kerjasama tim. Di PT Karya Prima Putera Perkasa juga memberikan Karyawan kesempatan ikut Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan."

Penulis : "Kemudian dalam mengenai kepemimpinan dan manajemen, Bagaimana pandangan bapak mengenai kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja dan kerjasama tim?"

Karyawan : "Pandangan saya mengenai hal tersebut dengan ada nya pengakuan dan penghargaan dengan memberikan pengakuan atas prestasi dan memberikan penghargaan yang sesuai, pemimpin dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi anggota tim. Anggota tim yang merasa dihargai dan didukung akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Jika karyawan merasa puas dengan kepemimpinan dan budaya kerja yang positif cenderung bertahan lebih lama di perusahaan."

Penulis : "Selanjutnya, bagaimana kondisi kerja dan fasilitas mempengaruhi kinerja karyawan dalam kerjasama tim?"

Karyawan : "Ok, menurut saya lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan menyenangkan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lalu, desain ruang kerja yang ergonomis dapat mengurangi kelelahan fisik dan meningkatkan kenyamanan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif."

Penulis	: “Kemudian bagaimana pengakuan dan apresiasi terhadap karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan kerjasama tim?”
Karyawan	: “Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri dapat menunjukkan bahwa perusahaan menghargai pertumbuhan mereka. Lalu ucapan terima kasih yang tulus dari atasan atau rekan kerja dapat memberikan dampak yang besar. Dan juga penghargaan finansial dapat menjadi bentuk pengakuan yang konkret.”
Penulis	: “Selanjutnya bu, dalam konteks perusahaan Ibu apakah tambahan atau saran secara pribadi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kerjasama tim?”
Karyawan	: “Saran Pribadi saya dari Perusahaan PT Karya Prima Putera Perkasa adakan workshop untuk meningkatkan kemampuan komunikasi antar individu dan tim, dan mungkin bisa adakan kegiatan tim building secara rutin untuk memperkuat ikatan antar karyawan dan membangun semangat kebersamaan.”
Penulis	: “Baik Ibu, terima kasih banyak telah meluangkan waktunya untuk wawancara ini dan sebelumnya saya mohon maaf sebesar-besarnya apabila ada salah-salah kata. Saya akhiri *Wasaalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*.”
Karyawan	: “Baik, terima kasih kembali. *Wassalamualikum Warahmatullahi Wabarakatuh*.”

Profil Narasumber

Nama : Zahra

Umur : 22 Tahun

Jabatan : Intern Accounting and Tax

Keterangan : Wawancara dilakukan untuk memperkuat argument terkait kerjasama tim tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Hasil Wawancara

Penulis : "*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*. Selamat siang mba."

Karyawan : *"Waalaikumussalam*."

Penulis : "Terima kasih banyak atas kesediaan mba Zahra dalam wawancara siang ini. Saya tertarik untuk membahas mengenai faktor-faktor apa saja pada peran pemimpin transformasional dalam membangun hubungan yang kuat dan saling mendukung di antara anggota tim? Mungkin mba dapat membagikan pandangannya mengenai hal ini?"

Karyawan : "Dalam membangun hubungan antar anggota, saya rasa antar anggota perlu mengetahui terlebih dahulu visi dan misi dari masing2 divisi itu pekerjaannya seperti apa. terus mungkin pemimpin juga bisa lebih melibatkan anggotanya untuk megang tanggung jawab dalam sebuh pekerjaan dengan saling menciptakan komunikasi yang baik. satu lagi, perusahaan bisa mengadakan pelatihan kepada masing2 divisi supaya staf bisa memiliki atau mengembangkan kemampuannya sesuai dengn

bidangnya dalam menjalankan pekerjaan. Poin terakhir itu sudah mulai diterapka di kp3 untuk beberapa divisi."

Penulis : "Menurut mba, bagaimana pemimpin transformasional di perusahaan mba dalam mengatasi perbedaan pendapat atau konflik dalam tim untuk menjaga kerjasama yang efektif?"

Karyawan : "Masalah dan perbedaan pendapat itu kan pasti ada aja ya. cara mengatasinya ya paling dikomunukasikan dengan mengetahui dulu akar permasalahnnya apa sampai bisa menciptakan winwin solution."

Penulis : "Terima kasih mba atas jawabannya, selanjutnya apakah ada factor lain yang mba pikir juga dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim?"

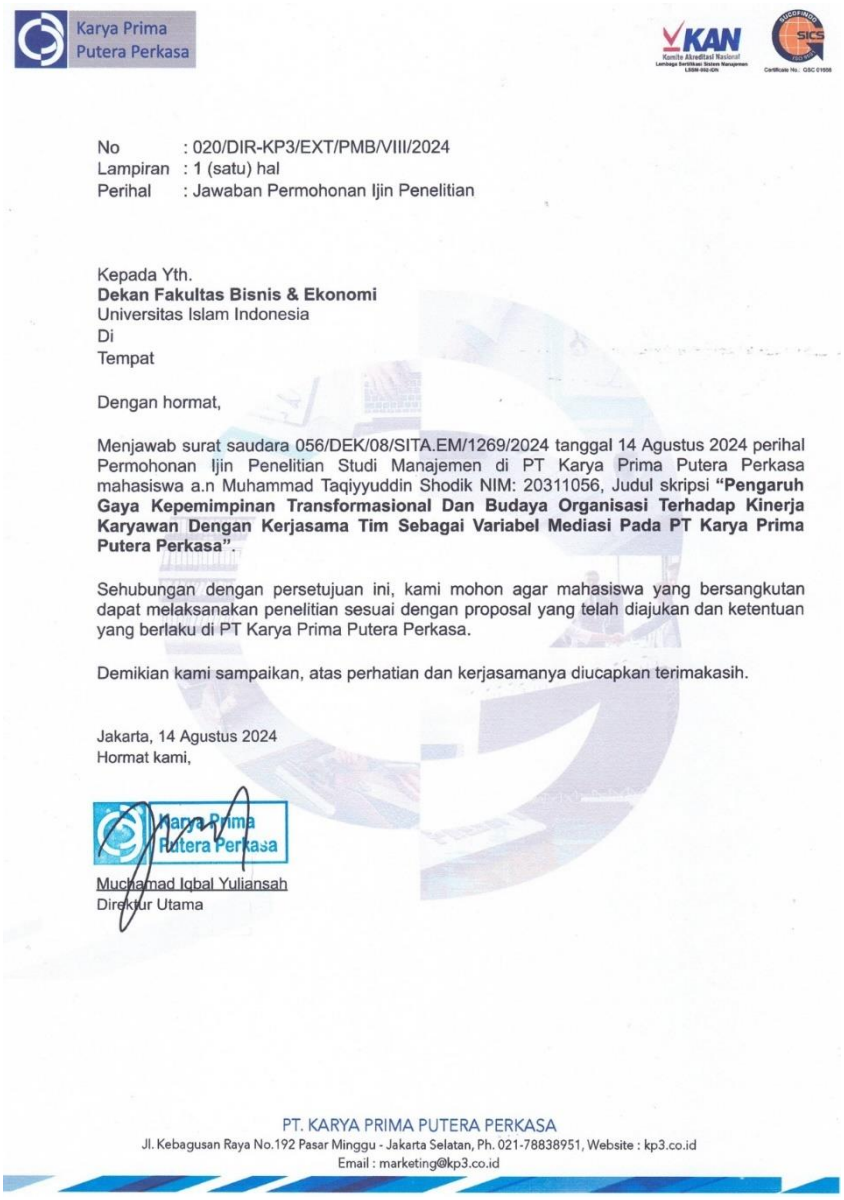
Karyawan : "Ada. Saya rasa dari pendidikan sih. Karna disini kan beragam yah. ada yang masih kuliah, ada yang fress graduate. ada juga yang sudah punya pengalaman banyak di dunia kerja. nah dari masing2 itu saya rasa mereka punya cara yang berbeda dalam bekerja. tapi bukan berati orang yang tidak melanjutkan pendidikannya memiliki performa keja yang buruk. malah saya merasa beberapa disini meskipun dia tidak melanjutkan tapj malah dia yang memiliki komunikasi yang bagus, kerja sama yang baik. dan malah lebih dilibatkan dalam hal pekerjaan dll."

Penulis : "Baik mba, selanjutnya pada pertanyaan terakhir. Apakah mba memiliki pandangan pribadi tambahan atau saran bagi perusahaan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim?"

Karyawan	: “Saran saya kurang lebih seperti penjelasan sebelumnya.”
Penulis	: “Baik mba, terima kasih banyak atas waktu luangnya untuk berkenan diwawancarai. Semoga diberi kelancaran terus kedepannya mba. Mohon maaf juga apabila ada tutur perkataan saya yang kurang baik selama wawancara ini mba. Saya akhiri *Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.”*
Karyawan	: “Sama-sama, lancar terus skripsiannya...”

Lampiran 6

Surat Keterangan Penelitian



Karya Prima
Putera Perkasa

No : 020/DIR-KP3/EXT/PMB/VIII/2024
Lampiran : 1 (satu) hal
Perihal : Jawaban Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Di
Tempat

Dengan hormat,

Menjawab surat saudara 056/DEK/08/SITA.EM/1269/2024 tanggal 14 Agustus 2024 perihal Permohonan Ijin Penelitian Studi Manajemen di PT Karya Prima Putera Perkasa mahasiswa a.n Muhammad Taqiyyuddin Shodik NIM: 20311056, Judul skripsi **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kerjasama Tim Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Karya Prima Putera Perkasa"**.

Sehubungan dengan persetujuan ini, kami mohon agar mahasiswa yang bersangkutan dapat melaksanakan penelitian sesuai dengan proposal yang telah diajukan dan ketentuan yang berlaku di PT Karya Prima Putera Perkasa.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Jakarta, 14 Agustus 2024
Hormat kami,

Karya Prima
Putera Perkasa

Muchamad Iqbal Yuliansah
Direktur Utama

PT. KARYA PRIMA PUTERA PERKASA
Jl. Kebagusan Raya No.192 Pasar Minggu - Jakarta Selatan, Ph. 021-78838951, Website : kp3.co.id
Email : marketing@kp3.co.id

Lampiran 7

BIODATA PENULIS



a. Data diri

Nama	: Muhammad Taqiyyuddin Shodik
Tempat/Tanggal Lahir	: Jakarta, 10 Oktober 2001
NIM	: 20311056
Jurusan/Fakultas	: Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Peminatan	: Sumber Daya Manusia
Alamat	: Jl. Ex AURI No.23, Jakarta
Email	: 20311056@students.uii.ac.id
No Telp	: 081311332696

b. Riwayat Pendidikan

2014 – 2017	: SMPIT AL – Mughni
2017 – 2020	: MAN 4 Jakarta
2020 – 2024	: Universitas Islam Indonesia