

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
XYZ (PERSERO) TBK.**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana**

Oleh:

RIO ADI SAPUTRA

NPM 22101081059



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam mendukung produktivitas dan keberhasilan organisasi, terutama di sektor perbankan yang memiliki persaingan ketat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 69 responden yang merupakan karyawan PT. Bank XYZ (Persero) Tbk., kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran pemimpin yang efektif, dukungan kerjasama antar anggota tim, serta komunikasi yang terbuka dan lancar mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulannya, perusahaan perlu terus mengoptimalkan aspek kepemimpinan, membangun budaya kerja tim yang solid, serta memperkuat pola komunikasi agar kinerja karyawan semakin maksimal.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, teamwork, and communication on employee performance at PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. The research background is based on the importance of improving employee performance to support organizational productivity and success, particularly in the highly competitive banking sector. This research employed a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 69 respondents who are employees of PT. Bank XYZ (Persero) Tbk., and then analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results show that leadership style, teamwork, and communication partially have a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that effective leadership, strong teamwork support, and open and clear communication can enhance employee performance. In conclusion, the company needs to continuously optimize leadership practices, foster a strong teamwork culture, and strengthen communication patterns to further improve employee performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai negara berkembang, Negara Indonesia berjuang untuk keadilan materi dan spiritual serta masyarakat yang sukses dan adil. Sebagai bangsa yang memiliki tujuan dan rencana, Indonesia melakukan berbagai tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan ekonomi Indonesia yang maju dan mendorong pemerataan pembangunan yang meresap ke seluruh nusantara. Salah satu kekuatan di balik perekonomian nasional adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Tujuan perbankan yang merupakan salah satu BUMN, adalah untuk membantu pemerintah bisnis meningkatkan perekonomian nasional Simatupang et al., (2023).

Sektor perbankan pada tahun 2025 mengalami transformasi digital yang dipandu oleh dua *roadmap* utama yaitu, *Roadmap* Pengembangan Perbankan Indonesia 2020-2025 (RP2I) dari OJK dan *Blueprint* Sistem Pembayaran Indonesia 2025 (BSPI 2025) dari Bank Indonesia. Keduanya berfokus pada digitalisasi, kolaborasi antara bank dan *fintech*, serta penguatan regulasi untuk mendukung inklusi keuangan dan daya saing nasional. *Roadmap* Pengembangan Perbankan Indonesia 2020-2025 (RP2I) disusun oleh OJK untuk memperkuat perbankan nasional dalam menghadapi tantangan ekonomi dan digitalisasi. Sedangkan, *Blueprint* Sistem Pembayaran Indonesia 2025 (BSPI 2025) disusun oleh Bank Indonesia yang bertujuan untuk modernisasi sistem pembayaran nasional.

Menurut Triana & Yofi, (2024) kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat di periode global saat ini telah membuat persaingan antar institusi semakin ketat. Mengingat keadaan ini, manajemen yang efektif sangat penting bagi perusahaan manapun. Entitas sosial

yang sengaja direncanakan, diatur, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama disebut organisasi. Untuk mencapai tujuannya, sebuah organisasi memanfaatkan sumber daya organisasinya. Salah satu sumber daya yang berperan penting dan berpotensi menjadi faktor keberhasilan dalam sebuah bisnis adalah sumber daya manusia.

PT. Bank XYZ merupakan salah satu bank milik BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Kinerja karyawan di PT. Bank XYZ sangat menentukan keberhasilan operasional dan pelayanan kepada nasabah. Pada tahun 2025, kinerja PT. Bank XYZ (Persero) Tbk menunjukkan arah yang positif, seiring dengan peningkatan yang signifikan dalam penyaluran kredit, penghimpunan dana tabungan, dan perolehan laba perusahaan. Pencapaian ini tidak terlepas dari efektifitas tenaga pemasaran dan analisis kredit, pelayanan nasabah yang efisien, efisiensi oprasional produktifitas karyawan dan memperkuat transformasi digital. Upaya tersebut dilakukan sebagai strategi berkelanjutan untuk mendukung pertumbuhan kinerja organisasi dalam menghadapi dinamika industri perbankan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja tersebut, seperti gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan komunikasi.

Gambar 1.1 Laporan Laba Rugi

Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif Lain

LAPORAN LABA RUGI DAN PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN
PERIODE 1 JANUARI S/D 31 MARET 2025 DAN 2024
(DALAM JUTAAN RUPIAH)

NO	POS - POS	INDIVIDUAL		KONSOLIDASIAN	
		1 JAN 2025 s/d 31 MAR 2025 (Tidak Diaudit)	1 JAN 2024 s/d 31 MAR 2024 (Tidak Diaudit)	1 JAN 2025 s/d 31 MAR 2025 (Tidak Diaudit)	1 JAN 2024 s/d 31 MAR 2024 (Tidak Diaudit)
	Laba (Rugi) Bersih Tahun Berjalan yang dapat diatribusikan kepada :				
	- PEMILIK	5.378.037	5.288.958	5.380.473	5.326.429
	- KEPENTINGAN NON PENGENDALI			32.466	26.134
	TOTAL LABA (RUGI) BERSIH TAHUN BERJALAN	5.378.037	5.288.958	5.412.939	5.352.563
	Total Laba (Rugi) Komprehensif yang dapat diatribusikan kepada :				
	- PEMILIK	6.117.385	5.277.835	6.097.879	5.315.448
	- KEPENTINGAN NON PENGENDALI			4.441	15.259
	TOTAL LABA (RUGI) KOMPREHENSIF TAHUN BERJALAN	6.117.385	5.277.835	6.102.320	5.330.707
	TRANSFER LABA (RUGI) KE KANTOR PUSAT	-	-	-	-
	DIVIDEN	-	-	-	-
	LABA BERSIH PER SAHAM (dalam satuan rupiah)			144	143

Sumber : Laporan Keuangan PT.Bank XYZ

Menurut Aurelia, (2024) Karyawan, atau sumber daya manusia (SDM), adalah penentu utama keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang memenuhi atau melampaui ekspektasi adalah apa yang mendefinisikan bisnis yang sukses, terbukti dengan kenaikan laba bersih yang direalisasikan. Kemampuan bisnis untuk mengelola sumber daya manusianya dalam rangka mencapai tujuannya menentukan tingkat maksimal kinerja karyawan, yang sangat dipengaruhi oleh masing-masing karyawan. Sumber daya manusia merupakan instrumen penting untuk memfasilitasi operasional bisnis karena karyawan merupakan komponen tenaga kerja yang dapat berkembang dan tumbuh sehingga dapat dikendalikan.

Menurut Rachman et al., (2024) Kinerja adalah pencapaian kerja yang merupakan pelaksanaan rencana yang dibuat oleh suatu organisasi dan dilakukan oleh staf pimpinan dan sumber daya manusia (SDM) organisasi tersebut, baik itu pemerintah atau bisnis maupun perusahaan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur untuk menilai kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kaliber pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja organisasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerjanya. Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa baik atau buruk karyawan melakukan tugas yang diberikan oleh organisasi. Hasil proses kerja yang diselesaikan oleh setiap karyawan dalam organisasi selama periode waktu tertentu tercermin dalam kinerja yang dicapai oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Dewi, (2025) tindakan yang efektif dan perilaku yang sesuai tidak hanya dalam hal intensitas upaya tetapi juga dalam hal upaya untuk membantu pencapaian tujuan organisasi mereka, membuat kontribusi karyawan terhadap organisasi menjadi sangat signifikan. Akibatnya, setiap karyawan harus sepenuhnya menyadari tanggung

jawab utama yang diberikan kepadanya, tujuan kinerja yang harus dipenuhi dan kemampuan untuk mengevaluasi tujuan tersebut menggunakan indikator yang telah ditentukan. Secara umum, kinerja dipandang sebagai hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dicapai karyawan. Hasil pekerjaannya selaras dengan kewajiban dan tanggung jawabnya. Kualitas sumber daya manusia, yaitu melalui kinerja kerja karyawan, berdampak signifikan terhadap seberapa baik kinerja bisnis. Hasil atau pencapaian kerja individu dan tim setelah menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka untuk mendukung tujuan perusahaan tempat mereka bekerja disebut sebagai kinerja karyawan.

Bank di Indonesia seperti PT. Bank XYZ (Persero) Tbk, juga merasakan pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai kesuksesan organisasi. Selain itu, gaya seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan pada seberapa baik kinerja anggota tim mereka. Pengembangan etos kerja dan loyalitas karyawan kepada perusahaan akan dipromosikan oleh seorang pemimpin yang dapat memotivasi, memberikan instruksi yang jelas, dan menumbuhkan hubungan yang baik dengan anggota timnya. Selain meningkatkan keterlibatan karyawan, kepemimpinan yang efektif menumbuhkan budaya tempat kerja yang positif dan kooperatif, yang keduanya membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Arist & Haryani, (2024) selain membantu upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama, gaya kepemimpinan adalah proses membujuk orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana tugas yang dilakukan secara efisien dan prosedur yang mendukung upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi

kesejahteraan manusia. Gaya kepemimpinan seseorang adalah norma perilaku yang mereka terapkan ketika mencoba memengaruhi perilaku orang lain.

Sedangkan menurut Susanto dan Rahayu, (2024) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi individu, kelompok, dan bawahan, untuk membimbing perilaku orang lain, dan untuk memiliki keterampilan atau pengetahuan unik di bidang yang diharapkan kelompoknya. pemimpin dalam suatu organisasi merupakan seorang yang mengontrol bagaimana bisnis beroperasi untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan harus dapat mengelola dan menggunakan sumber daya keuangan, material, dan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Namun, penelitian oleh Hasanah, (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila tidak didukung oleh tingkat motivasi yang tinggi. Karena, dalam beberapa konteks, pengaruh gaya kepemimpinan bisa menjadi lemah tanpa keterlibatan faktor internal lainnya.

Selain kepemimpinan kerjasama tim juga mempengaruhi kinerja karyawan yang baik. Kerjasama tim perlu diawasi dengan tepat oleh organisasi. Tim dikoordinasikan untuk bekerja dengan pimpinan dan terdiri dari individu dengan berbagai keahlian. PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. memandang kerja sama tim sebagai elemen kunci dalam membentuk kinerja karyawan yang unggul dan berkelanjutan. Dalam berbagai pernyataan dan inisiatif strategis, PT. Bank XYZ menekankan pentingnya kolaborasi antar karyawan sebagai landasan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rachman et al., (2024) kerjasama tim adalah kumpulan individu dengan berbagai keterampilan, bakat, latar belakang, dan pengalaman yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Setiap anggota tim dapat berpartisipasi sesuai dengan tugas dan keterampilannya ketika ada kolaborasi yang efektif, yang mempercepat dan meningkatkan produktivitas serta memudahkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Rahmawati et al., (2024) Kerjasama tim adalah proses di mana beberapa orang berkontribusi pada pencapaian tugas organisasi untuk memenuhi visi dan misi organisasi dan menyajikan hasil bersama terbaik. Kerjasama tim merupakan pendorong bagi karyawan untuk melakukan aktivitas sesuai standar agar dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun perusahaan. Putra & Rahmawati, (2022) menemukan bahwa kerjasama tim tidak selalu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena, dalam lingkungan kerja tertentu, dominasi individu dan kurangnya sinergi tim dapat menghambat efektifitas kerjasama, sehingga tidak berdampak nyata pada peningkatan kinerja.

Dalam organisasi besar dan kompleks seperti PT. Bank XYZ (Persero) Tbk selain kerjasama tim, komunikasi menjadi salah satu pondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Komunikasi yang baik bukan hanya tentang menyampaikan pesan, melainkan juga mencakup aspek pemahaman, empati, kejelasan peran, serta membangun kepercayaan. Komunikasi menjadi jembatan yang menghubungkan visi perusahaan dengan implementasi nyata di lapangan. Menurut Ali et al., (2024) Komunikasi merupakan elemen penting dalam organisasi, karena tanpa adanya komunikasi segala sesuatu pasti tidak akan berjalan baik. Maka akan terjadi kurangnya komunikasi dengan rekan kerja atau atasan yang dampaknya cukup besar bagi individu maupun organisasi. Komunikasi yang efektif akan membantu karyawan untuk mengungkapkan perasaan, emosi, dan pikiran kita kepada rekan kerja. Dengan adanya komunikasi antar rekan kerja yang baik maka perusahaan dapat meminimalisir kesenjangan yang terjadi antara karyawan.

Sedangkan menurut Saputri, (2024) komunikasi adalah suatu cara penyampaian informasi dengan menggunakan bentuk atau cara transmisi yang dapat dimanfaatkan

untuk mencapai pentingnya pesan. Komunikasi sangat penting untuk semua fungsi organisasi atau perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Menyamakan persepsi antar atasan atau karyawan merupakan tujuan dari komunikasi. Adapun penelitian Supryanita et al., (2023) mengungkapkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi akan berpengaruh ketika dikombinasikan dengan variable lain, seperti lingkungan kerja. Artinya, komunikasi saja tidak cukup untuk mendorong kinerja apabila tidak disertai dengan faktor pendukung lainnya.

Berdasarkan hasil sejumlah penelitian terdahulu, ditemukan adanya celah penelitian yang mendasari pentingnya dilakukannya studi ini. Sebagian besar objek penelitian sebelumnya cenderung tidak menjadikan bank konvensional seperti PT. Bank XYZ (Persero) Tbk sebagai objek penelitian, melainkan lebih banyak berfokus pada lembaga keuangan lain seperti koperasi dan BPR. Selain itu, penelitian sebelumnya terdapat inkonsistensi temuan, khususnya pada variabel komunikasi, di mana beberapa studi menyatakan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara studi Supryanita et al., (2023) menunjukkan hasil yang berbeda. Ketidak sesuaian hasil-hasil tersebut menunjukkan perlunya dilakukan penelitian lanjutan yang lebih komprehensif dan kontekstual, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor perbankan.

Pemilihan PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. sebagai objek penelitian didasarkan pada peran strategisnya sebagai salah satu lembaga perbankan milik negara (BUMN) terbesar di Indonesia. PT. Bank XYZ memiliki cakupan operasional yang luas dengan struktur organisasi yang kompleks, sehingga menjadi representasi yang relevan untuk mengkaji dinamika manajemen sumber daya manusia dalam organisasi berskala besar. Di tengah era transformasi

digital dan persaingan industri perbankan yang semakin kompetitif, penting untuk memahami bagaimana faktor internal seperti gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan komunikasi berperan dalam membentuk kinerja karyawan di lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tuntutan seperti PT. Bank XYZ. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh temuan empiris, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan SDM di sektor perbankan BUMN.

Dari permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.?
2. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.

2. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori dan menambah wawasan dibidang manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkaitan dengan "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan"

b. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran strategis dalam penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. melalui gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan komunikasi.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan".

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam Bab IV, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan karyawan.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap individu dapat saling melengkapi dan mendukung dalam menyelesaikan tugas.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan maupun antar rekan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

5.2 Keterbatasan

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui dan menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan ini meliputi jumlah responden dan keterbatasan variabel. Penjabaran lebih rinci adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan Jumlah Responden Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Pertama, jumlah responden yang digunakan relatif terbatas, yaitu hanya melibatkan 69 karyawan. Hal ini

dapat memengaruhi tingkat generalisasi temuan penelitian terhadap populasi yang lebih luas di lingkungan Bank XYZ atau sektor perbankan secara umum.

2. Keterbatasan Variabel : Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Komunikasi, yang tentu belum mampu mencakup seluruh faktor yang mungkin memengaruhi Kinerja Karyawan. Masih terdapat banyak variabel lain yang berpotensi berpengaruh.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bank XYZ (Persero) Tbk.:
 - a. Perusahaan perlu terus mendorong pemimpin pada setiap level untuk mengedepankan pendekatan, terbuka, dan berorientasi pada pengembangan karyawan.
 - b. Perusahaan perlu mempertahankan kerjasama tim yang kolaboratif dengan cara memperkuat kegiatan team building atau membangun tim, menciptakan forum diskusi lintas divisi, serta memberikan penghargaan terhadap pencapaian tim.
 - c. perbankan perlu menjaga transparansi informasi, memperkuat komunikasi dua arah, serta memanfaatkan teknologi digital agar pesan dapat tersampaikan dengan cepat dan tepat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya:
 - a. Penelitian dapat dikembangkan dengan memperluas cakupan wilayah penelitian ke cabang-cabang Bank XYZ lainnya atau bank BUMN.

- b. Disarankan menambah variabel independen lainnya seperti motivasi, kompensasi, atau kepuasan kerja untuk menjelaskan lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
- c. Pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) juga dapat digunakan untuk menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman subjektif karyawan terhadap gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi yang diterapkan.

Daftar Pustaka

- Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, T. A. A. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Ambarwati Ambarwati, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 190–197. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2626>
- Aurelia, N. F. (2024). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 7(5).
- Azizah, A. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Studi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Cherryryan, M. C. R. (2024). FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT SUCOFINDO CABANG BANDAR LAMPUNG. In *Ayan* (Vol. 15, Issue 1).
- Darma, Y. D. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KEJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TELUK LUAS*. 2(2).
- Dewi, L. E. (2025). (2025). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNI KANTOR CABANG KEBUMEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 1–12.
- Divia Oktora, Arga Sutrisna, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong Kab. Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 293–311. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1290>
- Dr. Wehelmina Rumawas, S.Sos, Ms. (2021). *Manajemen Kinerja*.
- Dylanesia, W. (2024). *The Power of Teamwork*.
- Eko Budiyanto, SE., M. M., & Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., M. M. (2020). *Kinerja Karyawan*.
- Farah Margaretha Leon, Rossje V. Suryaputri, T. K. P. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Manajemen, Keuangan, dan Akuntansi*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Gultom, F. H., & Lumbantoruan, J. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 23–34.

- Harmoko, M. Pd, Ismail Kilwalaga, S.Pd.I. M.Pd., Dr. Asnah, S.P., M.P., Siti Rahmi., S.Sos.I., M.Pd., Vera Selviana Adoe, S.P., M.M., Dr. Ir. Dyanasari, MBA., Dr. Faula Arina, S.Si, M. S. (2022). *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN*.
- Harnilawati, Dita Rama Insiyanda , Dr. Imam Sopingi, A.Ma., S.HI., M.Sy. , Erlina Indriasari, Ofirenty Elyada Nubatonis, Femmy Sofie Schouten, Mega Suryandari , Patrisius Afrisno Udil, Veronica, M. W. (2024). *METODOLOGI PENELITIAN*.
- Hasanah, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT.XYZ. *Ekonomi Dan Manajemen*, 8(2), 105–116.
- Hasibuan, D. Z. E. (2024). *Metodologi Penelitian Pendidikan*.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*.
- Humairah Almahdali, Kasman Muslimin, Yusmi Nelvi, La Januru, Mursyid Ardiansyah, Novie Nostalgia Adiwinata , Dipa teruna Awaludin, Moh. Safii, Sunariyanto Sunariyanto, Maya Sari, A. A. (2025). *Kepemimpinan dalam Organisasi*.
- Hura, P., & Yanti, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 326–338. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i4.970>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Iqbal Fadillah, Rio Pratama, N. H. (2025). *KERJASAMA TIM DALAM ORGANISASI. 1*.
- Khaeruman, ST., MM., C., Dr. Luis Marnisah, MM., Ciq., Dr. Drs. Syech Idrus., M. S., Laila Irawati, SKM, MM, CHRP, C., Dr. Ir. Hj. Yuary Farradia, Ms., Eni Erwantiningsih, SE., M., Hartatik, S.Si., M. S., Supatmin, SE., M., Yuliana, SE., M., Dr. Hj. Nur Aisyah, SE, M., Nurdin Natan, S.Pd., M., Mutinda Teguh Widayanto, SE., M., & Ismawati, SE., M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Krisnanto, B., Muchsidin, F. F., Saeni, N., Lawalata, I. L. ., & Sari, I. P. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. *Jursima*, 11(3), 424–435. <https://doi.org/10.47024/js.v11i3.720>
- Latif, A. S. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan*. 2(1), 10–19.
- Mohamad Ridwan Ali, Tardin, A. R. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LION SUPERINDO JATIBENING* . 61–75.
- Muhammad Faqih Rachman, Alfato Yusnar Kharismasyah, Hengky Widhiandono, W. P. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Kerjasama Tim dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT . BPR BKK Purwokerto. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(12).

- Novia Ruth Silaen, SE, M. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Novita Fanesia Brianti Paseno, M. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Papua Cabang Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 101(1), 91–100. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Nugrahani, N. R. N. A. A. N. I. H. I. T. S. (2025). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. 04(01), 41–48.
- Nugrahaningsih, H. (2022). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL*. 10(2), 79.
- Nurdin, M. A., Dr. Erislan, ST., M., & Soehatman Ramli, SKM., M. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*.
- Putra, M. Y., & Rahmawati, S. (2022). *Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan*.
- Raga Aquino, N. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mangku Putra Farm. *BISMA Cendekia*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.56473/bisma.v1i1.6>
- Rahmawati, D., Ginting, N. F. H., Ginting, N., Jagakarsa, U. T., Jl, A., Simatupang, T. B., Tj, N., Jagakarsa, K., & Selatan, J. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kecamatan Cengkareng Kota Administrasi Jakarta Barat*. 4(November).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*.
- Romadhoni, R., Subarno, A., & Susantiningrum, S. (2024). Hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(3), 245. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i3.78433>
- Rustomo, R., Rahman, E., & Rafli, M. (2024). Pengaruh Self-Efficacy Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Swadharma Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 822–829. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13824>
- Ryan Arist, H. H. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPBC TMP C Pangkalan Bun Kalimantan Tengah*. 2(3).
- Rachmawati, D., & Wulandari, S. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 115–124.
- Rahayu, C. N. S., & Santo, S. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CDS ASIA*. Solusi, 22(1), 11-22. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i1.8221>
- Saputri, R. (2024). *PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* Rindy. 3(1), 266–277.
- Simatupang, H. B., Islam, U., & Utara, S. (2023). *PERANAN PERBANKAN DALAM*

MENINGKATKAN PEREKONOMIAN. 6(2), 136–146.

- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bnadung:CV. Alfabeta.
- Supryanita, R., Fadhilah Fitriah Lubis, Fitria, Dian Rahmawaty, & Rahmad. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Padang Sidempuan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2900–2912. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1853>
- Susanto, C. N. S. R. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CDS ASIA*. 22(1).
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada Pt BFI Financial indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 58–66. <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Syamsul Bahri, F. Z. (2021). *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis Sem-Amos Pengujian Dan Pengukuran Instrumen*.
- Sari, D. A., & Susilo, H. (2021). Teamwork dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 45–56.
- Triana, H., & Yofi, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bca Kcu Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma*, 4(1). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.37313>
- Utami, L. G. V. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Padma Di Denpasar. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 100–109. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.100-109>
- Wijarangga, G., Lestari, T., & Fitriani, L. K. (2024). Systematic Literature Review: Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Revolusi Ekonomi Dan ...*, 7(7). <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jreb/article/view/96>
- Yuniasih, Y. (2021). PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Staf Pegawai Non Manajer di PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya). *BanKu: Jurnal Perbankan Dan Keuangan*, 2(1), 37–42. <https://doi.org/10.37058/banku.v2i1.2771>