

**PENGARUH GAYA *TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP*,
KOMUNIKASI, DAN *TEAM COLLABORATION* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAI (KERETA API
INDONESIA) BALAI YASA PULUBRAYAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh

Nama : Nurpita Sari
NPM : 2105160092
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHADYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

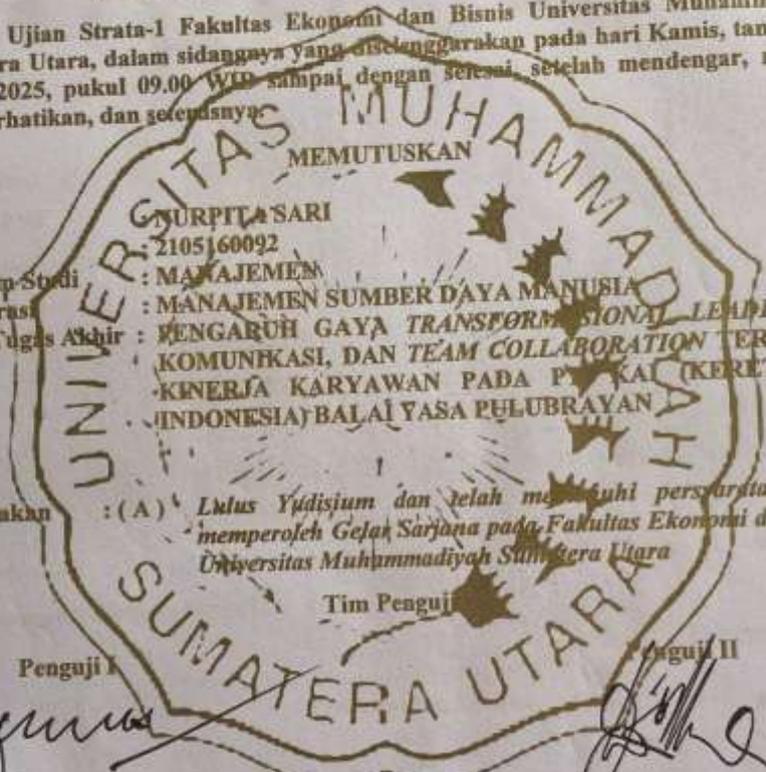


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 20 Maret 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya



MEMUTUSKAN
 Nama : NURPITA SARI
 NPM : 2105160092
 Program Studi : MANAJEMEN
 Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP, KOMUNIKASI, DAN TEAM COLLABORATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KAI (KERETA API INDONESIA) BALAI YASA PELUBRAYAN

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Pengujian
 Penguji I : *[Signature]*
 YUDI SISWADI, S.E., M.M.
 Penguji II : *[Signature]*
 DOBY FIRMAN, S.E., M.M.

Pembimbing : *[Signature]*
UMMSU
 MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.
 Panitia Ujian

Ketua : *[Signature]*
 Sekretaris : *[Signature]*
 c. Prof. Dr. H. JAUHURI, S.E., M.M., M.Si., CMA DAN Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : NURPITA SARI

N.P.M : 2105160092

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA TRANSFORMASIONAL
LEADERSHIP, KOMUNIKASI, DAN TEAM
COLLABORATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT. KAI (KERETA API INDONESIA) BALAI YASA
PULUBRAYAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2025

Pembimbing Skripsi

(M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.S.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Nurpita Sari
NPM : 2105160092
Dosen Pembimbing : Muhammad Taufik Lesmana, S.P., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Transformasional Leadership, Komunikasi dan Team Collaborative terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI (Kereta Api Indonesia) Balai Yasa Pulubrayan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki kata pengantar Buat abstract & abstrak	15/02/25	JF
Bab 2			
Bab 3	Tambahkan uji validitas Tambahkan hasil uji Kealibikitas	15/02/25	JF
Bab 4	Perbaiki variabel Penelitian Tambahkan grafik histogram utk uji Normalitas Tambahkan gambar uji t dan uji f	15/02/25	JF
Bab 5			
Daftar Pustaka	Perbaiki daftar pustaka	15/02/25	JF
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Tugas Akhir	27/02/25	JF

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Medan, Maret 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P.,



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : NURPITA SARI

N.P.M : 2105160092

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP,
KOMUNIKASI, DAN TEAM COLLABORATION TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAI (KERETA API
INDONESIA) BALAI YASA PULUBRAYAN

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



NURPITA SARI

ABSTRAK

PENGARUH GAYA TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP, KOMUNIKASI, DAN TEAM COLLABORATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAI (KERETA API INDONESIA) BALAI YASA PULUBRAYAN

**NURPITA SARI
2105160092**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : sarinurpita65@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya transformasional leadership terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh team collaboration terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya transformasional leadership, komunikasi, dan team collaboration terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI balai yasa pulubrayan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. KAI balai yasa pulubrayan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 29.00). Secara parsial gaya transformasional leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial team collaboration memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya transformasional leadership, komunikasi, team collaboration memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI balai yasa pulubrayan.

**Kata Kunci : Gaya Transformasional Leadership, Komunikasi, Dan
Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION, AND TEAM COLLABORATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KAI (INDONESIAN RAILWAY) BALAI YASA PULUBRAYAM

NURPITA SARI

2105160092

Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatera
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : sarinurpita65@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of transformational leadership style on employee performance, to determine and analyze the effect of communication on employee performance, to determine and analyze the effect of team collaboration on employee performance and to determine and analyze the effect of transformational leadership style, communication, and team collaboration on employee performance at PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan. The approach used in this study is a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan and the sample used in this study was 90 people using saturated samples. The data collection technique in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study used Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-Test and F-Test, and Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS software program (version 29.00). Partially, transformational leadership style has a significant effect on employee performance. Partially, communication has a significant influence on employee performance. Partially, team collaboration has a significant influence on employee performance. Simultaneously, transformational leadership style, communication, team collaboration have a significant influence on employee performance at PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

**Kata Kunci: Transformational Leadership Style, Communication, and
Team Collaboration on Employee Performance**

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah kepada kita semua. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada Rasulullah SWT beserta keluarganya. Karena berkat kasih karunia-Nya penulis dapat dimampukan untuk melewati proses penulisan Tugas Akhir ini.

Terucap rasa syukur tiada henti karena penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul yaitu “PENGARUH GAYA *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, *KOMUNIKASI*, DAN *TEAM COLLABORATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAI BALAI YASA PULU BRAYAN”. Penelitian yang dilakukan dalam Tugas Akhir ini salah satu sarana untuk memperluas cakrawala pengetahuan dan wawasan peneliti akan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Di sisi lain, ini juga diajukan untuk melengkapi tugas akhir yang harus diselesaikan sebagai syarat guna meraih gelar sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini peneliti tidak terlepas dari hambatan dan kesulitan dari tahan awal penentuan Tugas Akhir sampai dengan selesai. Peneliti tidak akan mungkin berhasil apabila berjalan sendiri. Namun banyak pihak yang membantu penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

Pada kesempatan ini, peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu dan tenaga nya dalam membantu,

membimbing dan memberikan motivasi kepada penulis. Dengan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Teruntuk cinta pertamaku, Bapak Abel tercinta. Terimakasih selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, terimakasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku kuliah, namun beliau mampu memberikan semangat dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studynya sampai sarjana. Terimakasih pa, sehat dan hiduplah lebih lama lagi. Iloveu.
2. Teruntuk pintu surgaku, Mama Nuraini Sinaga tercinta yang tak pernah henti-hentinya memberikan do'a, kasih sayang, dukungan dan nasehat terbaiknya kepada penulis. Terimakasih sudah berjuang untuk kehidupan penulis, Terimakasih sudah menjadi tempat curhat penulis, Terimakasih sudah menjadi pendengar terbaik saat penulis bercerita. Terimakasih sudah melahirkan, merawat , dan membesarkan penulis hingga bisa sampai di titik ini. Untuk segala pengorbanan dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis. Hiduplah lebih lama lagi, Mama harus ada di setiap perjalanan dan pencapaian hidup saya. Iloveu more.
3. Kepada Adik-adik penulis, Nuraya Tul Husna dan Muhammad Khaleed Jabel. Terimakasih untuk dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis.
4. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Assoc. Prof. Dr. H Januri, S.E, MM.,M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Jasman Saripudin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Bapak Muhammad Taufik Lesmana, S.P.,M.M selaku dosen pembimbing yang tulus berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, sasaran dan pengarahan dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Bapak Willy Yusnadar, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan masukan dalam proses perkuliahan.
11. Bapak Askar Yoyom Ramanto selaku Vice President UPT Balai Yasa Pulu Brayan
12. Seluruh pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memperlancar dalam pembuatan Tugas akhir ini.
13. Kepada teman-teman penulis haira, putri lubis, vivi, yang senantiasa selalu memberikan support dan dukungan kepada penulis untuk terus semangat hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini, terimakasih telah membersamai penulis dari awal sampai akhirnya bisa menyelesaikan kuliah ini bersama sama.
14. Kepada sahabatku Nadya permana putri pemilik NIM 2105160081, yang selalu ada di setiap suka dan duka penulis, yang senantiasa selalu mau mendengarkan keluh kesah penulis, selalu memberikan semangat dan juga dukungannya

terhadap penulis, terimakasih untuk 3,5 tahun bersama , terimakasih telah menjadi sahabat yang selalu ada saat penulis butuhkan selalu sedia saat penulis minta, Nadya semoga sejauh apapun kita melangkah mengapai cita-cita dan kesuksesan ku harapap komunikasi serta persahabatan ini tak pernah putus dan terlupakan.

15. Kepada teman baikku Sindi boang manalu pemilik NIM 2105160315.

Terimakasih telah memberikan semangat dan pendengar dari setiap cerita penulis.

16. Kepada sahabatku Tasya maghfira, terimakasih sudah memberikan semangat

serta dukungan disetiap hari hari sedih penulis, terimakasih sudah mau diajak pergi kemanapun setiap penulis merasa sedih. Terimakasih untuk setiap hal bahagia yang telah kita jalani. Saat duka dan senang terimakasih sudah selalu ada berbagi cerita tentang kerasnya hidup yang harus dijalani.

17. Untuk seseorang yang belum bisa kutulis dengan jelas namanya disini, namun

sudan tertulis jelas di Lauhut Mahfudz untukku. Trimakasih sudah menjadi salah satu sumber motivasi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Ini sebagai salah satu bentuk penulis dalam memantaskan diri, meskipun saat ini penulis tidak tau keberadaan mu entah di bumi bagian mana dan mengenggam tangan siapa. Seperti kata Bj Habibie “Kalau memang dia dilahirkan untuk saya, kamu jungkir balik pun saya yang dapat” Sampai bertemu di titik terbaik menurut takdir.

18. Terakhir, Terimakasih kepada wanita sederhana yang memiliki keinginan tinggi

namun sulit di mengerti isi kepalanya. Sang penulis dari karya tulis ini yaitu diri saya sendiri, Nurpita Sari. Seorang anak pertama yang berjalan menuju usia 22

tahun. Yang dipundaknya menaruh banyak harapan-harapan orangtua. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih sudah mau bertahan sampai sejauh ini, melewati banyaknya tantangan dan rintangan yang alam semesta berikan. Terimakasih, kamu hebat saya bangga dengan pencapaian yang telah diraih dalam hidupmu dan selalu merayakan dirimu sendiri sampai titik ini. Mungkin ini adalah awal dari setiap impian yang akan kamu wujudkan. Saya yakin dengan usaha, kebaikan-kebaikan, dan do'a yang kamu langitkan. Semoga Allah permudah setiap proses dan jalannya supaya sampai pada titik terbaik yang kamu harapkan dan telah Allah persiapkan. Berbahagialah selalu kapanpun dan dimanapun kamu berada, Pitaa. Jadilah bersinar dimanapun kamu memijakan kaki. Semoga langkah-langkah kebaikan terus berpihak kepadamu , dan semoga Allah meridhoi setiap langkah kakimu dan selalu dalam lindungannya, Aamiin.

Barakallahu fiikum.

Medan, 20 Februari 2025

Penulis

NURPITA SARI
NPM.2105160092

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
18.1 Latar Belakang Masalah.....	1
18.2 Identifikasi Masalah	10
18.3 Rumusan Masalah	10
18.4 Tujuan Penelitian	11
18.5 Manfaat Penelitian	11
18.6 Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.2 Tujuan Kinerja.....	15
2.1.1.3 Manfaat Kinerja.....	15
2.1.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.1.5 Indikator Kinerja	18
2.1.2 Gaya Transformasional Leadership.....	20
2.1.2.1 Pengertian Gaya Transformasional Leadership.....	20
2.1.2.2 Tujuan Gaya Transformasional Leadership	22
2.1.2.3 Manfaat Gaya Transformasional Leadership	23
2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Gaya Transformasional Leadership.....	24
2.1.2.5 Indikator Gaya Transformasional Leadership	26
2.1.3 Komunikasi	27
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi.....	27
2.1.3.2 Tujuan Komunikasi.....	29
2.1.3.3 Manfaat Komunikasi.....	30
2.1.3.4 Faktor yang mempengaruhi Komunikasi.....	30
2.1.3.5 Indikator Komunikasi.....	32
2.1.4 Team Collaboration	33
2.1.4 Team Collaboration	33
2.1.4.1 Pengertian Team Collaboration.....	33
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Team Collaboration.....	35
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Team Collaboration	36
2.1.4.4 Indikator Team Collaboration	38
2.2 Kerangka Konseptual	40
2.3 Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Jenis Penelitian	47

3.2 Defenisi Operasional	47
3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)	47
3.2.2 Gaya Transformasional Leadership (X1)	48
3.2.3 Komuniaksi (X2)	48
3.2.4 Team Collaboration (X3)	49
3.3 Tempat dan waktu Penelitian	49
3.3.1 Tempat Penelitian	49
3.3.2 Waktu Penelitian	50
3.4 Populasi dan Sampel	50
3.5 Teknik Pengumpulan data	51
3.5.1 Wawancara	51
3.5.2 Kuesioner	52
3.6 Teknik Analisis data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN	59
4.1 Hasil Penelitian	59
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	59
4.1.2 Identitas Responden	59
4.1.2.1 Jenis Kelamin	59
4.1.2.2 Pendidikan Terakhir	60
4.1.2.3 Lama Bekerja	60
4.1.3 Persentase Jawaban Responden	61
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan	61
4.1.3.2 Variabel Gaya Transformasional Leadership (X1)	63
4.1.3.3 Variabel Komunikasi (X2)	65
4.1.3.4 Variabel Team Collaboration (X3)	67
4.1.4 Model Regressi	69
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik	69
4.1.4.2 Regresi Linier Berganda	72
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	74
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)	79
4.2 Pembahasan	80
4.2.1 Pengaruh Gaya Transfromasional Leadership Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.2.3 Pengaruh Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.2.4 Pengaruh Gaya Transformasional Leadership, Komunikasi, Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan	84
BAB 5 PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	85
5.3 Keterbatasan penelitian	86
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1.2 Hasil Prariset	7
Tabel 3.1 Indikator Kinerja	48
Tabel 3.2 Indikator Gaya Transformasional	48
Tabel 3.3 Indikator Komunikasi	49
Tabel 3.4 Indikator Team Collaboration	49
Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian	50
Tabel 3.6 Jumlah Populasi.....	51
Tabel 3.7 Skala Linkert	52
Tabel 4.1. Jenis Responden	59
Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.3 Lama Bekerja	60
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden	61
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Gaya Transformasional Leadership (X1).....	63
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk variabel Komunikasi (X2).....	65
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Team Collaboration (X3)	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)	78
Tabel 4.13 Hasil Uji determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Gaya Transformasional Leadership Terhadap Kinerja Karyawan	42
Gambar 2.3 Pengaruh <i>Komunikasi</i> terhadap Kinerja Karyawan	42
Gambar 2.4 Pengaruh <i>Team Collaboration</i> terhadap Kinerja Karyawan	44
Gambar 2.5 Pengaruh <i>Gaya Transformasional Leadership,</i> <i>Work Engagement, Dan Team Collaboration</i> terhadap Kinerja Karyawan	45
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	70
Gambar 4.2 Hasil uji Heterokedastisitas	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kineja merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang di maksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus di perhatikan organisasi adalah masalah kinerja.

Kinerja salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja. Begitu pentingnya, kinerja sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, prduktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan.

Menurut (Sadat et al. 2020) Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu Perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah Perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini karena kinerja karyawaan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup Perusahaan.

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja akan meningkatkan kemajuan bagi Perusahaan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Gunawan dkk., 2023) Pengaruh kinerja karyawan sangat besar terhadap tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis suatu perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk juga akan berdampak negatif pada keberhasilan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini dapat dinilai dari beberapa aspek diantaranya yaitu aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga Kerjasama dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor kinerja karyawan juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas keberhasilan organisasi, karena mencerminkan berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai target organisasi.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian yang diharapkan dapat menumbuhkan motivasi bagi para karyawan. menurut (Rivai, 2020) adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah.

Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal. *Gaya kepemimpinan transformasional* memiliki keterkaitan dengan kepribadian proaktif dalam hal ini job crafting sebagai hasil dari kepribadian proaktif. Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut atau persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan para pengikut untuk mengeluarkan Upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

Selain *Gaya transformasional leadership*, Komunikasi juga menjadi faktor kinerja karyawan. Komunikasi dapat dikatakan sangat penting dalam kehidupan manusia, karena komunikasi menjadi dasar aktivitas manusia untuk saling terhubung satu sama lainnya dan komunikasi juga dapat dilakukan Dimana saja. Komunikasi dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan dan memiliki kompleksitas yang tinggi pada Perusahaan yang dapat dilihat dari bagaimana cara seseorang menyampaikan atau menerima sebuah informasi, sehingga menjadi sebuah tantangan pada setiap proses komunikasinya. Menurut (Mirnasari dkk., 2020a) Komunikasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan mengenai peristiwa komunikasi, respon karyawan terhadap karyawan lainnya, harapan-harapan, konflik dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi. Untuk itu pihak manajemen harus dapat menciptakan dan memelihara suatu kondisi komunikasi dalam Perusahaan yang baik dan harmonis.

Ada satu faktor penting lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Team Collaboration* (Kerjasama Tim). Menurut (Letsoin & Ratnasari, t.t.; Syor yani, 2021) Kerjasama tim dapat melakukan pekerjaan, memiliki peranan penting dalam melaksanakan tanggung jawab dari perusahaan. Memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar kerjasama tim bisa bekerja dengan bidang masing-masing yang dipercayakan perusahaan dan juga dapat mempermudah mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kerjasama tim yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan

kinerja karyawan. Perusahaan akan membuat Kerjasama tim untuk memudahkan manajemen dan pengontrolan kinerja karyawan. Kerjasama tim sebagai suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan keterampilan saling melengkapi yang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan tujuan kinerja serta harapan bersama secara efektif dan efisien, dimana mereka memegang pertanggung jawaban pada dirinya sendiri Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kerjasama tim dan kreativitas karyawan. Dalam kerjasama tim sangat membutuhkan kemauan untuk bersama-sama menyelesaikan pekerjaan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan Medan adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang menyelenggarakan pemeliharaan akhir dan semi perawatan serta perbaikan dan modifikasi sarana perkeretaapian Divisi Regional I Sumatera Utara yang bertujuan untuk mengembalikan kondisi sarana seperti baru dan memberikan rasa nyaman kepada para penumpang sebagai pengguna jasa kereta api sehingga kepuasan dan pelayanan terhadap penumpang tetap terjaga.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan transportasi kereta api di seluruh Indonesia. Sebagai dari organisasi ini, Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pulubryan bertanggung jawab atas operasional kereta api di wilayah tertentu. Dalam menjalankan usahanya, pegawai PT Kereta Api Indonesia UPT Pulubryan menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka.

Berikut terlampir data kinerja PT. KAI Tahun 2023 sebagai berikut
Tabel 1.1

Sasaran, Indikator, Target, Realisasi dan Capaian Kinerja 2023					
No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja Tahun 2023
1	Meningkatnya Keselamatan Dalam Penyelenggaraan Transportasi Perkeretaapian	Penerpan Sistem Manajemen Keselamatan Perkeretaapian	75	75	100
		Pemenuhan Sertifikasi Kompetensi SDM Regulator Perkeretaapian	80	69,9	78,7
		Pemenuhan Sertifikasi Kompetensi SDM Operator Perkeretaapian	89,3	123,1	137,9
		Rekomendasi Keamanan dan Keselamatan yang Menjadi Kebijakan Stakeholder/ diimplementasikan/ditindaklanjuti	50	51,6	103,2
		Pemenuhan NSPK Bidang Keamanan dan Keselamatan Perkeretaapian	69,2	74,3	107,4
		Pemenuhan Akreditasi Lembaga Perkeretaapian	66,6	66,6	100
2	Terwujudnya <i>Good Governance</i> dan <i>Clean Government</i> di lingkungan Direktorat Keselamatan	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik Yang Diselenggarakan Direktorat Keselamatan Perkeretaapian	4	3,5	85,6
		Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Direktorat Anggaran Keselamatan Perkeretaapian	90	86,1	95,7
		Persentase Realisasi Penerimaan Negara Bukan Pajak PNPB Bidang keselamatan Perkeretaapian	100	86,5	86,5
		Nilai AKIP Direktorat Keselamatan Perkeretaapian	80,8	82,1	101,1
		Tingkat Maturitas SPIP Direktorat Keselamatan Perkeretaapian	3	3	100

Sumber : PT. Keretea Api Balai Yasa

Pada PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan, terjadi penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari Target dan capaian kinerja karyawan PT. Kai Balai Yasa Pulubrayan masih belum optimal. Seperti yang di tapilkan pada tabel di atas, hal tersebut dikarenakan masih kurangnya kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal. Ternyata turunya kinerja karyawan di akibatkan karena belum semua karyawan merasakan dampak positif gaya kepemimpinan transformasional, Komunikasi yang buruk dan Kerjasama tim yang belum optimal.

Tabel 1.2 Hasil Prariset`

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
<i>Gaya Transformasional Leadership</i>			
1	Apakah pemimpin anda memberikan semangat dan motivasi untuk mencapai target?	40%	60%
2	Apakah pemimpin anda mendorong untuk berfikir kreatif dalam menyelesaikan masalah?	43,3%	56,7%
Komunikasi			
1	Apakah anda merasa bebas untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan pendapat tanpa hambatan?	46,7%	53,3%
2	Apakah anda merasa tugas yang diberikan selalu disertai dengan penjelasan yang cukup detail?	46,7%	53,3%
<i>Team Collaboration</i>			
1	Apakah anda merasa bahwa tim anda memiliki semangat kebersamaan yang tinggi?	36,7%	63,3%
2	Apakah anggota tim anda saling membantu dalam menyelesaikan tugas?	40%	60%

Sumber: Pra survey 2024 di PT.KAI Balai Yasa Pulubrayan

Berdasarkan hasil survei prariset yang telah diberikan menunjukkan adanya beberapa permasalahan signifikan terkait dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi yang kurang efektif, dan kolaborasi tim yang masih perlu ditingkatkan di PT KAI Balai Yasa. Gaya kepemimpinan transformasional yang idealnya dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan belum sepenuhnya diterapkan dengan efektif di PT KAI Balai Yasa. Berdasarkan hasil survei, hanya **40%** karyawan yang merasa bahwa pemimpin mereka memberikan semangat dan motivasi untuk mencapai target, sementara **60%** merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari pemimpin dalam hal motivasi. Selain itu, hanya **43,3%** karyawan yang merasa bahwa pemimpin mereka mendorong mereka untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah, sementara sisanya **56,7%** merasa tidak ada dorongan untuk berfikir inovatif dalam pekerjaan mereka. Pemimpin di PT KAI Balai Yasa tidak sepenuhnya mampu mengimplementasikan gaya

kepemimpinan transformasional yang mampu membangkitkan semangat dan kreativitas karyawan. Kurangnya inspirasi dan motivasi dari pemimpin dapat mengarah pada rendahnya tingkat keterlibatan karyawan dalam pencapaian target dan hasil kerja. Selain itu, jika pemimpin tidak mendorong inovasi, karyawan cenderung menggunakan cara-cara lama dalam menyelesaikan masalah, yang berdampak pada stagnasi dan kurangnya efisiensi dalam operasional.

Masalah lain yang ditemukan di PT KAI Balai Yasa adalah komunikasi yang tidak efektif antara pimpinan dan karyawan, serta antara anggota tim itu sendiri. Berdasarkan hasil survei, hanya **46,7%** karyawan yang merasa bebas untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan pendapat tanpa hambatan, sementara **53,3%** merasa terhalang untuk berkomunikasi secara terbuka. Selain itu, **46,7%** karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan selalu disertai dengan penjelasan yang cukup detail, sementara **53,3%** merasa instruksi yang diberikan sering tidak jelas dan kurang detail. Komunikasi yang tidak terbuka dan kurangnya kejelasan dalam pemberian tugas menunjukkan adanya hambatan dalam aliran informasi antara pimpinan dan karyawan, serta antar anggota tim. Hal ini berpotensi menyebabkan miskomunikasi, ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas, dan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik, karyawan merasa kesulitan untuk memahami ekspektasi dan instruksi dari pimpinan, yang akhirnya menghambat kinerja mereka.

Komunikasi yang tidak terbuka dan kurangnya kejelasan dalam pemberian tugas menunjukkan adanya hambatan dalam aliran informasi antara pimpinan dan karyawan, serta antar anggota tim. Hal ini berpotensi menyebabkan

miskomunikasi, ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas, dan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik, karyawan merasa kesulitan untuk memahami ekspektasi dan instruksi dari pimpinan, yang akhirnya menghambat kinerja mereka.

Masalah terakhir yang muncul di PT KAI Balai Yasa adalah rendahnya semangat kebersamaan dan kolaborasi antar anggota tim. Berdasarkan survei, hanya **36,7%** karyawan yang merasa bahwa tim mereka memiliki semangat kebersamaan yang tinggi, sementara **63,3%** merasa tidak ada semangat kebersamaan yang kuat di dalam tim. Selain itu, hanya **40%** karyawan yang merasa bahwa anggota tim mereka saling membantu dalam menyelesaikan tugas, sedangkan **60%** merasa kurang adanya dukungan dan kerja sama yang cukup antar anggota tim. Kurangnya semangat kebersamaan dan saling mendukung antar anggota tim mencerminkan lemahnya kolaborasi di dalam tim. Ketika anggota tim tidak saling membantu atau mendukung satu sama lain, setiap individu cenderung bekerja secara terpisah dan tidak berkoordinasi dengan baik. Hal ini dapat menciptakan silo kerja, di mana tim tidak mampu bekerja secara sinergis dan efektivitas tim secara keseluruhan menurun.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Gaya *Transformasional leadership*, Komunikasi, dan *Team Collaboration* Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan peneliti dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut;

- a. Berdasarkan data, hanya 40% yang merasa pemimpin mereka memberikan semangat dan motivasi untuk mencapai target, sementara 43,3% merasa pemimpin kurang mendorong pemikiran kreatif dalam menyelesaikan masalah
- b. Data menunjukkan bahwa 46,7% responden merasa terbatas dalam mengajukan pertanyaan atau memberikan pendapat, dan penjelasan tugas tidak selalu cukup detail. Hal ini mengindikasikan adanya kegagalan dalam komunikasi yang efektif.
- c. Hanya 36,7% responden yang merasa bahwa tim mereka memiliki semangat kebersamaan yang tinggi, dan 40% merasa anggota tim tidak selalu saling membantu dalam menyelesaikan tugas. Ini mencerminkan rendahnya tingkat kolaborasi dan solidaritas dalam tim.
- d. Ketidak jelasan dalam komunikasi, lemahnya kolaborasi tim, dan kurangnya motivasi dari pemimpin berkontribusi pada rendahnya kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan , maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah gaya *transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan?.
- b. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa pulubrayan?.

- c. Apakah Kerjasama tim (*team collaboration*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan?.
- d. Apakah gaya *transformational leadership*, komunikasi , dan *team collaboration* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan?.

1.4 Batasan Masalah

Dalam penelitian ada beberapa yang menjadi batasan yang akan diteliti, yang bertujuan untuk memfokuskan pada masalah dalam penelitian. Namun penulis hanya fokus pada Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan *Team Collaboration* sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya *transformational leadership* dalam kinerja karyawan di PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan?.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. KAI Balai Yasa Pulu Brayan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis *team collaboration* terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya *transformational leadership*, komunikasi, dan *team collaboration* terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah teori atau wawasan pengaruh *Gaya Transformasional Leadership*, *Komunikasi*, *Team Collaboration* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. KAI Balai yasa Pulubrayan.
- b. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor industry.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari di bandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya dilapangan.
- b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh *Gaya Transformasional leadership*, *Komunikasi*, *Team Collaboration* Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja karyawan

(Mangkunegara, 2002 : 22) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja Perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di Perusahaan tersebut.

Menurut (Farisi et al., 2020) kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada Perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan . pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dan jalanya suatu Perusahaan dari tahun ketahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang sudah di tetapkan.

Kinerja seorang karyawan dievaluasi berdasarkan kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif sesuai dengan tolok ukur yang telah ditentukan. Penentu utama tercapainya kinerja optimal adalah kualitas sumber daya manusia. Persiapan yang komprehensif dan sistematis sangatlah

penting, namun hal ini tidak akan memberikan hasil yang diinginkan jika individu dan personel yang dipercaya untuk melaksanakannya tidak memiliki kualifikasi yang diperlukan dan menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Menurut Robbins & Judge (2019), kinerja (performance) adalah hasil yang dicapai individu dalam organisasi yang di pengaruhi oleh dua faktor utama : kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Kinerja seorang karyawan dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi individu, tetapi juga oleh motivasi, kondisi kerja, kepemimpinan yang ada, dan hubungan antar individu dalam tim.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut Moetherino, dalam (F. P. H. Jufrizen, 2021). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut (MaulidiyahN, 2020) Kinerja yang baik akan bisa mengatasi tugas dan tantangan yang ditetapkan oleh organisasi, karena kinerja menunjukkan tercapainya tujuan Perusahaan maka kinerja juga di maknai sebagai unsur fundamental yang berkesinambungan dalam kelangsungan hidup suatu Perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas untuk mencapai tujuan Perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) tujuan dari kinerja adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan Kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja

Menurut (Rivai, 2013) Manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan Penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja karyawan.
4. Sebagai latihan dan pengembangan karyawan
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh Perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.1.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir dan Moehariono 2012 yang menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang dilihat dari tingkat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh- sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

2. Hasil Kerja

Kualitas kerja ini meliputi pencapaian hasil kerja atau target capaian karyawan sesuai dengan standar ditetapkan.

3. Keterampilan

Keterampilan kerja ini meliputi kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak dan juknis atau sesuai dengan instruksi atasan.

4. Pengetahuan jabatan

Pengetahuan jabatan merupakan pengetahuan dan pemahaman prosedur kerja, sistem, dokumen, dan sasaran sesuai dengan lingkup kerja.

5. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan merupakan kemampuan mengambil keputusan dan bertanggung jawab terhadap keputusan sesuai lingkup tugas dan wewenang.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Kerja sama

Kemampuan anggota tim untuk bekerja bersama dengan saling mendukung, berkomunikasi dengan baik, dan berbagi tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama.

9. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesediaan melibatkan diri dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan sebuah unit kerja.

10. Disiplin

Disiplin merupakan kesediaan untuk teratur dan tata tertib bekerja agar tidak menghambat sebuah pekerjaan lainnya.

11. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan membuat gagasan atau ide baru diluar rutinitas mengambil tindakan pada sebuah situasi tertentu.

12. Komunikasi

Komunikasi merupakan kemampuan mengkomunikasikan, tugas menyampaikan gagasan dan penerimaan

Sedangkan menurut (Mangkuprawira dan hubeis, 2007 : 153) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor individu
2. Faktor pemimpin
3. Faktor kerjasama tim
4. Faktor system
5. Faktor konseptual

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan mengungkapkan bahwa indikator kinerja yaitu:

a) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakan, pekerjaanya, hasil kerjanya , sarana dan prasarana yang digunakan serta prilaku karyawan dalam bekerja.

c. Tenggang Rasa

Tenggang rasa merupakan bentuk sikap pemimpin yang dilakukan oleh karyawan atas hubungannya disuatu organisasi. Peranan inilah menjadi pimpinan lebih menghargai antar sesama karyawan dengan perwujudan tingkah laku, ucapan dan Tindakan.

c. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical dan horizontal dalam maupun diluar pekerjaannya.

d. Disiplin

Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kejujuran

Kejujuran adalah sikap (*attitude*) karyawan untuk bekerja secara baik dan benar tanpa ada tindakan manipulasi atau berkata yang sebenarnya tanpa mengurangi sedikitpun apa saja yang akan kita sampaikan kepada orang lain. Sehingga Tindakan dari karyawan sesuai dengan peraturan yang ditentukan

f. Loyalitas

Loyalitas adalah suatu bentuk kesetiaan dan pengabdian karyawan untuk Perusahaan tempat mereka bekerja. Serta sikap kesediaan karyawan dalam menjaga kemauan dan Hasrat bekerjanya sebagai bentuk loyalitas pada Perusahaan.

2.1.2 Gaya Transformasional Leadership

2.1.2.1 Pengertian Gaya Transformasional Leadership

Teori Bass tentang kepemimpinan transformasional, dalam perjalanannya terhadap konsep kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass pemimpin transformasional ialah memotivasi kita untuk berbuat lebih dari apa yang

sesungguhnya diharapkan dari kita akan arti penting dan nilai tugas kita, dengan mendorong kita mengorbankan kepentingan diri kita sendiri demi kepentingan tim organisasi.

Menurut Robbins & Judge, kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memotivasi pengikutnya untuk bekerja dengan cara yang lebih baik dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan Bersama, bukan hanya memenuhi kepentingan pribadi. gaya kepemimpinan transformasional adalah dimana atasan berusaha atau mampu melakukan perubahan pada bawahan agar memiliki motivasi kerja tinggi dalam mencapai prestasi kerja sehingga pada akhirnya pula dapat meningkatkan perkembangan dan kemajuan terhadap organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang dibahas dari artikel ini adalah gaya kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Gaya Transformasional Leadership* merupakan gaya pemimpin yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Gaya kepemimpinan transformasional ini juga merupakan tipe pemimpin yang mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi yang luar biasa (Mahmud & Sopiah, 2022).

Menurut Yukl dalam (Yacob dkk., 2020) kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Sedangkan menurut Robbins & Judge

dalam (Yacob dkk., 2020) Karakteristik dari pemimpin transformasional adalah:

- 1) Idealized influence: Memberikan visi dan rasa misi, menanamkan kebanggaan, mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan;
- 2) Inspirational Motivation: Mengomuni-kasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan penting dengan cara sederhana;
- 3) Intellectual Stimulation: Meningkatkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati;
- 4) Individualized Consideration: Memberikan perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara individu, melatih, memberi nasihat

Dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercaya, dihargai dan bawahan akan lebih menghargai pimpinannya.

Gaya kepemimpinan transformasional menciptakan ikatan emosional antara pemimpin dengan karyawan sehingga terbentuk atmosfer saling percaya dan perasaan dihargai. Perasaan tersebut menimbulkan komitmen afektif pada karyawan yang cenderung membuatnya tetap betah berada dalam perusahaan maupun organisasi tempatnya bekerja. Karyawan juga akan merasa bermakna dan hal tersebut akan menjadikannya semakin terikat dengan perusahaan atau organisasi. Perilaku afektif memiliki hubungan substansial pada engagement secara kognitif, kemudian memengaruhi engagement secara afektif dan berpengaruh terhadap intensi untuk bertahan di tempat kerja (Angelia & Puri Astiti, 2020)

Gaya kepemimpinan sendiri tujuannya mengubah pola pikir karyawan untuk menjadi lebih baik yang mengindikasikan kepentingan individual harus dikesampingkan dahulu, hal tersebut dinamakan dengan gaya kepemimpinan

transformatif (Novita Lestari dkk., 2018). Sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas dan pengalaman dari pemimpin.

Perihal hubungan gaya kepemimpinan transformatif atas kinerja karyawan. Kepemimpinan transformatif juga menjadi model kepemimpinan yang mendasarkan diri atas rasa kepercayaan antara seorang pemimpin dengan yang dipimpin. Dan diyakini mempunyai keistimewaan dalam melakukan pemulihan, merawat, serta membangun rasa kepercayaan publik terhadap system pemerintah, Hal ini berguna untuk menciptakan keberlangsungan hubungan baik serta tercapainya tujuan organisasi, tentunya tanpa ada rasa tertekan dan kewalahan menjalankan perannya masing-masing. kokasih dalam (Hidayah dkk., 2024).

2.1.2.2 Tujuan Gaya *Transformational Leadership*

Kepemimpinan bertujuan agar setiap kegiatan yang dilakukan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan juga merupakan kerangka ideal yang memberikan pedoman bagi setiap kegiatan pemimpin, sekaligus menjadi patokan yang harus dicapai, untuk memungkinkan tercapainya tujuan tersebut, seorang pemimpin harus melakukan berbagai fungsi kepemimpinannya (Kanto & Pattah, 2017).

Dalam suatu penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan didalam Perusahaan ini bertujuan untuk dapat memberikaaan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup berkembang. Dalam melaksanakan aktivitas kegiataanya para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawanya, sehingga nantinya mau

Bersama sama berusaha mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan (Hamzah, 2014).

2.1.2.3 Manfaat Gaya *Transformasional Leadership*

Manfaat dari Gaya Kepemimpinan Transformasional diantaranya yaitu mampu memberikan motivasi dan juga memberikan penjelasan pada karyawannya bahwa mereka harus bisa melaksanakan tugasnya sesuai dengan perannya masing-masing. Manfaat lain dari Gaya Kepemimpinan Transformasional mampu membangun kepedulian serta rasa sosial baik itu di antara karyawan maupun pemimpinnya agar kesenjangan sosial tidak terjadi dalam sebuah Perusahaan (Utomo et al., 2022). Sedangkan menurut Fauzan et al., (2023) manfaat dari Kepemimpinan Transformasional bisa berupa kepastian dari arah serta tujuan, kebangga maupun kepercayaan. Kepemimpinan ini merupakan tipe pemimpin yang mampu menjadi pepadu serta memotivasi para bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Gaya *Transformasional Leadership*

(Nothouse, 2013) ada empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Pengaruh ideal

Adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebaga teladan yang kuat sebagai pengikut.

2. Motivasi yang menginspirasi

Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.

3. Rangsangan intelektual

Hal ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.

4. Pertimbangan yang diadaptasi

Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

Bass (1990) dalam Mowday dkk. (2015: 630) memaparkan bahwa faktor-faktor kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

a) Karisma

Karisma ditandai dengan kekuatan visi dan penghayatan akan misi, menimbulkan hormat, meningkatkan optimisme, menekankan pentingnya tujuan, dan pemimpin akan membuat bawahan memiliki kepercayaan diri.

b) Inspirasional

Inspirasional mencakup kapasitas seorang pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.

c) Perhatian Individual

Perhatian dapat berupa bimbingan dan mentoring kepada bawahan. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya dan memberi perhatian khusus agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan.

d) Stimulus Intelektual

Stimulus intelektual yakni kemampuan pemimpin untuk menghilangkan keengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan.

Tipe kepemimpinan transformasional mengarahkan atau memotivasi para pengikutnya pada tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka. Robbins (2015: 91) memaparkan bahwa pemimpin transformasional memiliki karakteristik:

- a) Kharisma, yang meliputi: memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek dan kepercayaan.
- b) Inspirasi, yang meliputi: mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan upaya dan mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara yang sederhana.
- c) Rangsangan intelektual, yang meliputi: menggalakkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah yang diteliti.
- d) Pertimbangan yang diindividualkan, yang meliputi: memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap pegawai secara individual, melatih dan menasehati bawahannya.

2.1.2.5 Indikator Gaya Transformasional Leadership

Indikator merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan. Peneliti mengangkat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan dari beberapa para ahli sebelumnya. Adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass, Jung 1999

1. Kharisma
2. Motivasi Inspiratif
3. Stimulasi Intelektual
4. Perhatian yang Individual”

Berikut penjelasan dari indikator gaya kepemimpinan transformasional

1. Idealized influence (Kharisma), para pemimpin itu dikagumi, dihormati dan dipercaya. Karyawan mengidentifikasi dengan/ingin menyamai pemimpinnya. Pemimpin membagi resiko dengan anak buah dan konsisten dalam berperilaku berdasarkan etika, prinsip serta niat;
2. Inspirational motivation (Motivasi Inspirasi), para pemimpin berperilaku dengan suatu cara memotivasi pihak-pihak yang ada disekitarnya dengan memberikan makna dan tantangan kepada pekerjaan karyawan.
3. Semangat individu dan semangat tim terbangun. Antusiasme dan optimisme terlihat. Pemimpin mendorong karyawan untuk memimpikan keadaan-keadaan masa mendatang yang atraktif, yang tentu saja merupakan mimpi harapan dirinya sendiri.
4. Intellectual stimulation (Simulasi Intelektual), para pemimpin merangsang anak buah agar lebih inovatif dan kreatif melalui pencarian asumsi, perumusan

masalah, dan penyesuaian situasi lama dengan cara baru. Gagasan baru dan solusi kreatif datang dari karyawan, yang terlibat didalam proses perumusan masalah dan pemecahan masalah;

5. Individualized consideration (Perhatian yang individual), para pemimpin memberikan perhatian kepada kebutuhan individu akan prestasi dan pertumbuhan dengan berperilaku sebagai pendamping. Karyawan dibangun agar memiliki potensi yang lebih baik.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan kebutuhan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit berhubungan dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Kasus-kasus yang terjadi seperti perselisihan antara pegawai dengan manajemen, mangkir kerja, tidak disiplin, motivasi rendah, produktivitas rendah, dan lain sebagainya menunjukkan bahwa masalah tersebut tidak dapat dipecahkan dengan kegiatan manajerial semata (misalnya: kontrak kerja, sistem penggajian), tetapi memerlukan keahlian berkomunikasi untuk menyelesaikannya.

Menurut (Wirman Manao, 2022) Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai suatu perusahaan. Komunikasi dapat membuat kinerja pegawainya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. Jadi, komunikasi diperlukan adalah

untuk memperbaiki kinerja kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Menurut (Palupi, 2023) Komunikasi merupakan bagian utama dari kehidupan manusia. Mereka dirancang sebagai makhluk sosial, itu bisa tidak hidup tanpa orang lain. Keterampilan komunikasi sangat dibutuhkan dalam pekerjaan agar pekerjaan berjalan lancar dan tujuan dapat tercapai. Ada juga efek komunikasi pada karyawan kinerja yang menarik untuk diketahui. Komunikasi dalam perusahaan dapat diibaratkan seperti makanan bagi tubuh, yang merupakan hal terpenting dalam melakukan pekerjaan. Dibutuhkan karyawan keterampilan berkomunikasi agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati. Sebagai tambahan, komunikasi juga dapat menghilangkan asumsi yang salah antar karyawan, sehingga oleh menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif karena hal tersebut penelitian memiliki tujuan untuk memperoleh jawaban terkait kinerja karyawan sehingga menjadi pembahasan harus kualitatif atau menggunakan analisis kata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki kedekatan hubungannya dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang baik akan sangat besar mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi sangat dibutuhkan dalam kegiatan yang ada sehingga dengan komunikasi yang baik dapat memacu karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja dan moral masing-masing.

2.1.3.2 Tujuan Komunikasi

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi komunikasi sangatlah penting baik itu dalam kehidupan sehari-hari sekalipun, pegawai haruslah memiliki hubungan yang baik dan harmonis antara pegawai yaitu dengan cara berkomunikasi satu dengan yang lain.

Menurut Stanton (Liliweri, 2011, hal. 128) mengatakan bahwa ada lima tujuan komunikasi yaitu:

- 1) Mempengaruhi orang lain
- 2) Membangun atau mengelola relasi antar personal
- 3) Menemukan perbedaan jenis pengetahuan
- 4) Membantu orang lain
- 5) Bermain atau bergurau

Sedangkan menurut (Liliweri, 2011, hal. 128) menyebutkan bahwa manusia menjalani semua bentuk komunikasi dengan tujuan komunikasi sebagai berikut:

- 1) Tujuan utama
 - a. Mengirimkan pesan
 - b. Menerima pesan
 - c. Menginterpretasi pesan
 - d. Merespon pesan secara tepat dan jelas
 - e. Bertukar pesan/informasi
- 2) Pendukung tujuan utama
 - a. Mengoreksi informasi
 - b. Memberikan kepuasan dan kesenangan berdasarkan pesan atau informasi

2.1.3.3 Manfaat Komunikasi

Manfaat komunikasi adalah dengan adanya interaksi dan komunikasi maka setiap orang dapat saling mengenali dan memahami satu sama lain. Kemampuan mendengar, membaca, mengartikan pesan orang lain dengan baik merupakan hal penting dalam aktivitas komunikasi. Komunikasi yang jelas membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka. Ketika tujuan, tanggung jawab, dan standar kerja disampaikan dengan baik, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan efisien.

2.1.3.4 Faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang antara dua orang atau lebih dalam sebuah interaksi yang mencakup emosioanl, fisik dan kedudukan sosial dimana saling bertukar informasi, ide, dan gagasan. Menurut (Ariani, 2018, hal. 12–14) faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah:

1) Faktor personal

Faktor personal yang dapat menghambat atau interpretasi pesan yang akurat diantaranya mencakup faktor emosional (misalnya mood, respon terhadap stress, bia pribadi), faktor sosial (misalnya, pengalama sebelumnya, perbedaan budaya, perbedaan bahasa), dan faktor kogniti (misalnya kemampuan pemecahan masalah, tingkat pengetahuan, bahasa).

2) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi komunikasi yang mencakup faktor fisik (mis, kebisingan latar belakang, kurangnya privasi, akomodasi yang tidak nyaman), dan faktor penentu sosial (misalny faktor sosial politik, historis,

ekonomi, kehadiran orang lain, dan harapan orang lain). Faktor lingkungan memegang control keefektifan dari komunikasi yang meliputi waktu, lokasi, kebisingan, privasi, kenyamanan, dan suhu udara.

3) Faktor yang berhubungan

Faktor hubungan mengacu pada status individu dalam hal kedudukan sosial, kekuatan, tipe hubungan, usia dan lain-lain.

4) Faktor budaya

Karena perilaku dipelajari, komunikasi nonverbal bervariasi dari budaya kebudaya. Misalnya pesan yang disampaikan oleh kontak sentuh dan mata bergantung pada konteks budaya seseorang.

5) Faktor jarak dan jauh

Proxemics adalah studi tentang jarak antara manusia dan benda. Setiap orang memiliki batas takterlihat, zona penyangga, atau ruang pribadi.

6) Faktor waktu

Studi tentang dampak waktu pada proses komunikasi disebut sebagai chronemics. Seluruh proses komunikasi dipengaruhi oleh waktu. Misalnya pesan yang sama yang diterima pada pukul 3:00 pagi akan dirasakan dan direspon secara berbeda pada pukul 15:00. Jumlah waktu yang dihabiskan untuk berkomunikasi bergantung pada kebutuhan klien.

2.1.3.5 Indikator Komunikasi

Adapun indikator-indikator yang dapat mempengaruhi komunikasi didalam sebuah perusahaan menurut (Hutapea & Thoha, 2008) antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kejelasan (Clarity)

Pesan yang disampaikan harus jelas dan mudah dipahami oleh penerima. Kejelasan ini melibatkan penggunaan bahasa yang sesuai, struktur pesan yang baik, dan penyampaian yang tidak ambigu.

2. Ketepatan (Accuracy)

Pesan harus akurat dan relevan dengan tujuan komunikasi. Ketepatan mencakup penyampaian fakta yang benar, data yang valid, dan informasi yang relevan dengan konteks.

3. Keluwesan (Flexibility)

Kemampuan untuk menyesuaikan gaya komunikasi sesuai dengan kebutuhan, situasi, dan karakteristik audiens. Keluwesan memungkinkan pengirim untuk menggunakan pendekatan yang berbeda agar pesan lebih efektif.

4. Empati (Empathy)

Pemahaman terhadap perspektif, perasaan, dan kebutuhan penerima pesan. Empati membantu menciptakan hubungan yang lebih baik dan memungkinkan komunikasi yang lebih bermakna.

5. Keterbukaan (Openness)

Sikap terbuka terhadap ide, saran, atau kritik dari pihak lain. Keterbukaan mendorong dialog yang lebih interaktif dan membangun kepercayaan.

6. Efektivitas (Effectiveness)

Komunikasi dinilai efektif jika pesan mencapai tujuan yang diinginkan, baik itu memberikan informasi, mempengaruhi perilaku, atau menciptakan pemahaman bersama.

7. Kontekstual (Contextual)

Komunikasi yang efektif harus memperhatikan konteks situasi, budaya, dan latar belakang penerima pesan.

Indikator-indikator ini saling berkaitan dan menjadi tolok ukur penting untuk memastikan proses komunikasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.4 *Team Collaboration*

2.1.4.1 *Pengertian Team Collaboration*

Kerjasama berasal dari bahasa Inggris yaitu “Cooperate”, “Cooperation”, atau “Cooperative”. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerjasama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama.

Kerjasama tim memungkinkan anggota tim untuk menggabungkan keahlian, pengalaman, dan pemikiran mereka. Dalam sebuah tim yang sinergis, anggota dapat saling melengkapi dan memanfaatkan kekuatan individu mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dengan memanfaatkan sinergi ini, kinerja pegawai dapat meningkat secara keseluruhan.

Menurut Robbins & Judge menjelaskan bahwa Kerjasama tim merupakan salah satu faktor kunci dalam peningkatan kinerja organisasi. Kerjasama tim yang baik memerlukan: komunikasi yang efektif, koordinasi, dan komitmen terhadap tujuan bersama.

Kerjasama tim mendorong kolaborasi antara anggota tim. Kolaborasi memungkinkan mereka untuk berbagi ide, pengetahuan, dan sumber daya.

Dengan berkolaborasi, anggota tim dapat memperluas pemahaman mereka, memecahkan masalah secara bersama-sama, dan menghasilkan solusi yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja pegawai.

Kerjasama tim karyawan sangat diperlukan dalam suatu instansi. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian berbeda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan, sehingga akan timbul adanya suatu ketergantungan yang kuat antara satu dengan lainnya dalam mencapai pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan (Putu Ari Yudanta', 2024)

Menurut (Syor Yani' Iriani Ismail, 2021) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan, memiliki peranan penting dalam melaksanakan tanggung jawab dari perusahaan. Memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar Kerjasama tim bisa bekerja dengan bidang masing-masing yang dipercayakan Perusahaan dan juga dapat mempermudah mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kerjasama tim yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan akan membuat kerjasama tim untuk memudahkan manajemen dan pengontrolan kinerja karyawan. Kerjasama tim sebagai suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan keterampilan saling melengkapi yang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan tujuan kinerja serta harapan bersama secara efektif dan efisien, dimana mereka memegang

pertanggung jawaban pada dirinya sendiri Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kerjasama tim dan kreativitas karyawan. Dalam kerjasama tim sangat membutuhkan kemauan untuk bersama-sama menyelesaikan pekerjaan.

Dari semua pengertian mengenai Kerjasama tim (teamwork) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat *Team Collaboration*

Tujuan dan manfaat *Team collaboration* adalah membangun solidaritas kekompakan dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap sesama, kesulitan apapun masalah yang dihadapi akan lebih cepat terselesaikan dibandingkan hanya mengandalkan satu orang saja. Dengan adanya Kerjasama anggota tim maka pekerjaan akan cepat terselesaikan dan bisa mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut (Putra, Maharani, and Soraya 2021, hal, 173) ada beberapa tujuan dan manfaat yang diperoleh dengan kerja sama yaitu:

1. Untuk mencapai target organisasi dengan bekerjasama akan lebih efektif dan efisien.
2. Tumbuhnya rasa semangat persatuan dalam sebuah kelompok/organisasi.
3. Pekerjaan akan terasa jauh lebih mudah.
4. Dapat melatih pribadi seseorang untuk selalu menerima kritikan atau saran dalam memberikan pendapat didalam bersosialisasi.
5. Mampu menciptakan rasa persaudaraan yang tepat.

6. Melatih diri untuk lebih menghargai orang lain.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Team Collaboration*

Kekompakan dapat terwujud jika setiap orang mau memberikan kontribusi yang positif. Ini bukan hanya tugas pemimpin, melainkan tugas setiap anggota tim. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor berikut ini agar tim kerja dalam perusahaan bisa semakin kompak. Menurut Robbins (2012, hal. 41), ada beberapa hal yang mempengaruhi kerjasama kelompok yang baik, antara lain:

1) Rasa saling percaya

Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya saling percaya antar setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang.

2) Keterbukaan

Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya dan atau sebaliknya. Pada sikap keterbukaan ini, juga diperlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.

3) Realisasi diri

Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya. Karena

pada kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, ketrampilan dan sebagainya.

4) Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang. Karena saling ketergantungan dalam kelompok perlu adanya.

Sedangkan menurut Sunyoto (2013, hal. 74) ada tujuh faktor yang akan menciptakan kerjasama tim menjadi efektif, yaitu sebagai berikut:

- 1) Komunikasi yang terjaga Komunikasi menjadi landasan terciptanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang terjaga akan membuat hubungan jadi terbuka. Setiap individu harus berusaha menjaga komunikasi dalam kondisi apapun.
- 2) Saling menghormati Setiap orang dalam tim pasti punya kapasitas yang berbeda-beda. Walau kemampuan kerja tak sama, tidak boleh ada yang merasa paling penting dan meremehkan yang lain.
- 3) Rasa, memiliki Rasa saling memiliki akan menciptakan kerja sama tim yang solid. Setiap orang jadi ingin berkontribusi sebaik mungkin. Ada komitmen di dalam diri untuk menyelesaikan tugas secara bersama-sama.
- 4) Membangun rasa percaya Membangun rasa percaya antar anggota tim kerja akan membuat hubungan jadi lebih sehat. Tidak ada yang saling curiga, tapi setiap orang belajar untuk mempercayai satu sama lain.
- 5) Memahami peran masing-masing Setiap orang dalam tim kerja, memiliki peran masing-masing dan akan menjalankan tanggung jawab yang berbeda.

Namun, semuanya akan berdampak pada pekerjaan anggota lain dan target dalam tim.

- 6) Berkolaborasi Anda mungkin bisa mencapai sesuatu seorang diri. Namun, jika Anda ingin berjalan jauh dan mencapai hal yang besar, maka Anda membutuhkan orang lain untuk membantu Anda. Itulah gunanya tim.
- 7) Fokus pada tujuan bersama Meski setiap individu mungkin punya kepentingan lain dalam pekerjaan atau kesibukan lain di luar pekerjaan, masing-masing harus belajar untuk fokus pada tujuan bersama. Jangan ada yang melenceng dari jalur pekerjaannya

2.1.4.4 Indikator *Team Collaboration*

Menurut (Putri dkk., 2023) Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu. Menurut Andrew Carneige (2017) ada beberapa indicator dalam Kerjasama Tim, antara lain:

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Menurut West (2002:95) “Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan”. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar

integrasinya semakin besar tingkat kerjanya. (Elang Ibrahim dkk., 2021) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

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

2. Kepercayaan

Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya Maxwell (2002) mengindikasikan indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

- a. Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- b. Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (truthfulness) dalam bekerja.

3. Kekompakan

Kekompakan (cohesiveness) adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya". Dalam melihat bagaimana

hubungan kekompakan terhadap kerjasama tim, Dewi (2007: 58) menetapkan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c. Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim. `

2.2 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (independen variabel) dengan variabel terikat (dependen variabel) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variabel dalam suatu penelitian.

2.2.1 Pengaruh Gaya *Transformational Leadership*, terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan menggambarkan ajaran yang konsisten, keterampilan, sikap dan sifat yang menjadi dasar dari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan memperlihatkan langsung bagaimana seorang pemimpin yakin serta percaya dengan kemampuan bawahannya . Dengan ini gaya kepemimpinan adalah perilaku dan cara sebagai hasil dari gabungan ajaran, keterampilan, sifat dan sikap yang sering digunakan oleh para pemimpin guna untuk mendorong kinerja bawahannya menurut (Lidya Rorimpandey, 2013)

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu Perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin menentukan strategi organisasi untuk jangka Panjang ataupun jangka pendek. Setiap pemimpin harus bisa berkomunikasi langsung pada karyawan agar setiap pekerjaan apapun yang diberikan dapat diterima dan dimengerti langsung oleh karyawan yang bersangkutan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak efektif maka kinerja karyawan akan menyusut (Riza, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian (Muhammad Taufik Lesmana¹, 2023) kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian Hipotesis³ menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepemimpinan Transformasional, semakin baik kinerja karyawan dalam bisnis yang ditawarkan atau dipasarkan untuk dijalan.

2.2.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi sangat diperlukan untuk melancarkan tugas-tugas pegawai. Sering terlihat dalam kehidupan sehari-hari jika hubungan antara pimpinan dan bawahan kurang baik maka para pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan semakin malas. Tetapi sebaliknya jika hubungan atasan dan bawahan baik maka mereka juga dalam melaksanakan pekerjaan akan semakin baik pula. Dengan demikian, pegawai dalam bekerja tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing.

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian (Andi Prayogi dkk., 2019) Komunikasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,013 < 0,05$.

2.2.3 Pengaruh *Team Collaboration* terhadap Kinerja Karyawan

Kolaborasi dalam tim umumnya diakui sebagai kekuatan yang berguna untuk kerja tim diperusahaan manapun karena membantu rekan kerja untuk bekerja sama mencapai tujuan terkait kinerja organisasi. Tim membantu anggotanya untuk menginspirasi satu sama lain dan mendapatkan keuntungan dari kerja sama yang kooperatif sebagai sebuah tim, selain itu berkerja sama dengan individu lain juga memungkinkan rekan kerja untuk lebih menyadari pentingnya Kerja tim kinerja mereka. Oleh karena itu Perusahaan harus mendorong pandangan dan sikap kerja tim untuk mendapatkan manfaatnya (Aydintan & Abdulle, 2019).

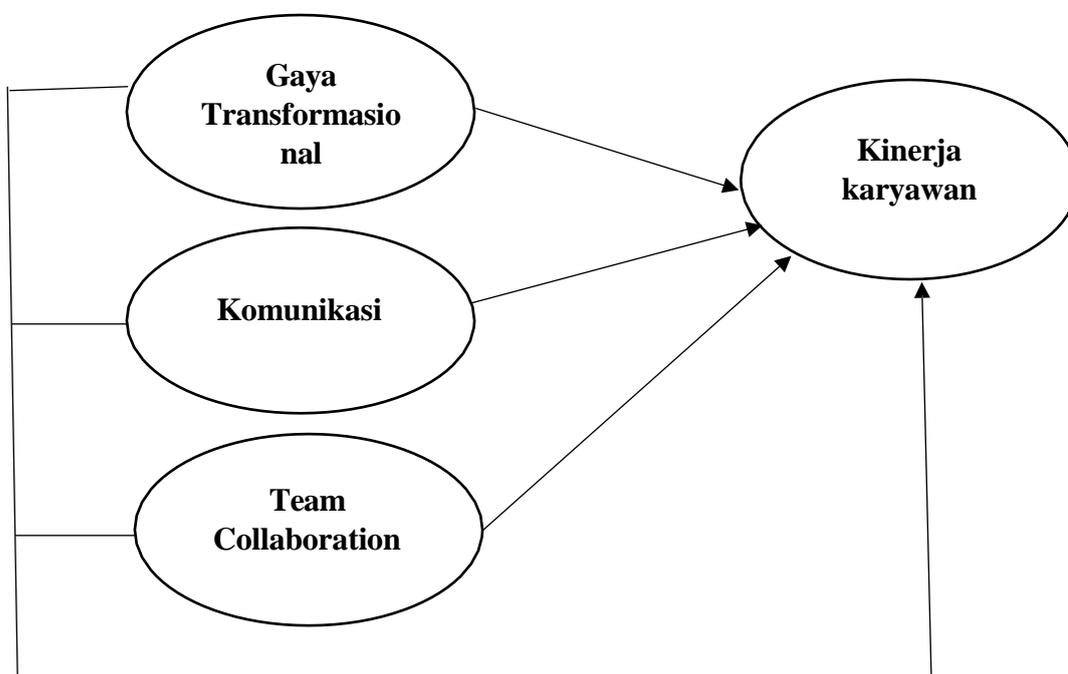
Menurut (Eva Silvani Lawasi1, 2017) sebuah tim terdiri dua atau lebih individu yang terhubung yang mengoordinasikan Upaya mereka untuk mencapai tujuan Bersama. Tim dapat meningkatkan produktivitas anggota sehingga tujuan organisasi tercapai. Ketika orang-orang saling melengkapi dan berkomunikasi, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Elang Ibrahim dkk., 2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan Kerjasama tim yang dilalukan Perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.

Menurut Lasahido (2018;45) Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi dibutuhkan Kerjasama tim yang solid. Dalam kehidupan berorganisasi membutuhkan Kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan organisasi. Pekerjaan dalam organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi tidak bekerja sama secara selaras.

2.2.4 Pengaruh *Gaya Transformasional Leadership*, Komunikasi, dan *Team Collaboration* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas dengan menyesuaikan kepada peneliti-peneliti sebelumnya maka dapat digambarkan pengaruh antara Gaya Transformasional Leadership, Komunikasi, dan *Team Collaboration* terhadap Kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.5
Pengaruh *Gaya Transformasional Leadership*, Komunikasi, Dan *Team Collaboration* terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis berisi pernyataan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan Batasan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Gaya Transformasional leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan
- H2 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan
- H3 : Team Collaboration berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan
- H4 : Gaya Transformasional Leadership, Komunikasi, dan Team Collaboration, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari satu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2017:94), Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan serta waktu. Kinerja juga berarti hasil yang di capai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1 Indikator kinerja

No	Indikator
1	Tanggung Jawab
2	Tanggung Rasa
3	Kerjasama
4	Disiplin
5	Kejujuran
6	Loyalitas

Sumber: (Hasibuan)

3.2.2 Gaya Transformasional Leadership (X1)

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang terkenal dalam teori kepemimpinan. Menurut Bass, Jungg (1999) Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mendorong perubahan positif dalam individu dan organisasi dengan menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan visi yang jelas untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Tabel 3.2 Indikator Gaya Transformasional Leadership

No	Indikator
1	Kharisma
2	Motivasi inspiratif
3	Perhatian yang individual
4	Simulasi Intelektual

Sumber: (Bass, Jung 1999)

3.2.3 Komunikasi (X2)

Menurut Hutapea & Thoha (2008), komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mencapai pemahaman bersama. Dalam konteks ini, komunikasi tidak hanya melibatkan penyampaian pesan, tetapi juga memastikan pesan diterima, dipahami, dan dapat memberikan umpan balik yang efektif..

Tabel 3.3 Komunikasi

No	Indikator
1	Kejelasan (Clarity)
2	Ketepatan (Accuary)
3	Keluwesannya (Flexibility)
4	Empati (Emphaty)
5	Keterbukaan (Openness)
6	Efektivitas (Effectiveness)
7	Kontekstual (Contextual)

Sumber: Hutapea & Thoha (2008)

3.2.4 Team Collaboration

Menurut Andrew Carnegie (2017) Kerjasama tim ialah kemampaun bekerja sama mencapai visi misi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim juga merupakan merupakan system perpaduan kerja suatu kelompok yang di dukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan dan juga di dukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu.

Tabel 3.4 Indikator Kerja Sama Tim

No	Indikator
1	Kerjasama
2	Kepercayaan
3	Kekompakan
4	Tanggung jawab
5	Saling berkontribusi

Sumber:(Andrew Carnegie 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulu Brayan, yang beralamat di JL. Bengkel 1 Pulau Brayan Bengkel Medan Timur

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian direncanakan dari bulan November 2024 sampai bulan April 2025, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Nov 2024				Des 2024				Jan 2024				Feb 2025				Mar 2025				April 2025				Mei 2025				Jun 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																												
2	Pra Riset					■	■	■	■																								
3	Penyusunan proposal									■	■	■	■																				
4	Seminar proposal													■	■	■	■																
5	Pelaksanaan penelitian a. Pengumpulan data b. Pengolahan data c. Analisa data d. Penyusunan hasil penelitian													■	■	■	■																
6	Penulisan laporan																	■	■	■	■												
7	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■								

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populas ini sering juga disebut Universe. Anggota populasi yang akan diteliti dapat berwujud benda hidup ataupun benda mati, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati. Populasi yang tidak pernah diketahui dengan pasti jumlahnya disebut "Populasi Infinit" atau tak terbatas, dan populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti (populasi yang dapat diberi nomor identifikasi)".(Fitriana 2014).

Dalam penelitian ini objek/ populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. KAI UPT Balai Yasa Pulu Brayon yang berjumlah 90 orang

Tabel 3.6 Jumlah Populasi

No.	Devisi	Jumlah Karyawan
1	Keuangan SDM & IT	10
2	LOGISTIK	8
3	PERENCANAAN	15
4	Quality Control	11
5	UNIT PRODUKSI	46
Grand Total		90

Sumber: HRD SDM PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2023) dalam sampel adalah bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Sehingga dari total jumlah populasi yang diperoleh, maka sampel jenuh penelitian ini sebanyak 90 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

3.5.1 Wawancara (Interview)

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan keterangan dengan memberikan tanya jawab kepada karyawan atau pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan pernyataan atau data-data yang berkaitan dengan penelitian.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pertanyaan Gaya Transformasional Leadership, Komunikasi, Team Collaboration, dan Kinerja pada PT. Kereta Api Indonesia

(Persero) UPT Balai Yasa kepada responden. Yang dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiono, 2023, hal. 147)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan yang telah di berikan melalui link Google form oleh peneliti.

Untuk menguji apakah instrumen yang di ukur cukup layak digunakan, sehingga dapat menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

a.) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variable. Selanjutnya dalam melakukan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiono, 2023, hal. 246)

r_{xy} = koefisien korelasi

N = jumlah sampel penelitian

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2- tailed < $\alpha 0,05$).
- b) Terima H_0 jika korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2- tailed > $\alpha 0,05$).

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi		Probabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,603	0.000 < 0.05	Valid
	Y2	0,310	0.003 < 0.05	Valid
	Y3	0,724	0.000 < 0.05	Valid
	Y4	0,293	0.005 < 0.05	Valid
	Y5	0,576	0.000 < 0.05	Valid
	Y6	0,376	0.000 < 0.05	Valid
	Y7	0,599	0.000 < 0.05	Valid
	Y8	0,395	0.000 < 0.05	Valid
	Y9	0,531	0.000 < 0.05	Valid
	Y10	0,280	0.008 < 0.05	Valid
	Y11	0,297	0.004 < 0.05	Valid
	Y12	0,266	0.011 < 0.05	Valid
Gaya Transformasional Leadership (X1)	X1	0,405	0.000 < 0.05	Valid
	X2	0,636	0.000 < 0.05	Valid
	X3	0,679	0.000 < 0.05	Valid
	X4	0,578	0.000 < 0.05	Valid
	X5	0,624	0.000 < 0.05	Valid
	X6	0,646	0.000 < 0.05	Valid
	X7	0,665	0.000 < 0.05	Valid
	X8	0,626	0.000 < 0.05	Valid
Komunikasi (X2)	X1	0,539	0.000 < 0.05	Valid
	X2	0,390	0.000 < 0.05	Valid
	X3	0,579	0.000 < 0.05	Valid
	X4	0,439	0.000 < 0.05	Valid
	X5	0,369	0.000 < 0.05	Valid
	X6	0,431	0.000 < 0.05	Valid
	X7	0,377	0.000 < 0.05	Valid
	X8	0,658	0.000 < 0.05	Valid
	X9	0,484	0.000 < 0.05	Valid
	X10	0,408	0.000 < 0.05	Valid
	X11	0,362	0.000 < 0.05	Valid
	X12	0,433	0.000 < 0.05	Valid
	X13	0,559	0.000 < 0.05	Valid
	X14	0,698	0.000 < 0.05	Valid
Team Collaboration (X3)	X1	0,626	0.000 < 0.05	Valid
	X2	0,342	0.001 < 0.05	Valid
	X3	0,698	0.000 < 0.05	Valid
	X4	0,530	0.000 < 0.05	Valid
	X5	0,750	0.000 < 0.05	Valid
	X6	0,567	0.000 < 0.05	Valid
	X7	0,691	0.000 < 0.05	Valid
	X8	0,616	0.000 < 0.05	Valid
	X9	0,602	0.000 < 0.05	Valid
	X10	0,472	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 3.5 dapat dilihat bahwa dari sebuah item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach'c Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai $> 0,60$, Arikunto (2010, hal 196) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Sumber: (Sugiono,2016, hal.132)

r_{11} = koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah item

$\sum Si$ = Jumlan varians skor tiap-tiap item

St = Jumlah varians butir

Dimana:

a. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\geq 0,60$ maka realibititas cukup baik.

b. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\leq 0,60$ maka realibilitas kurang baik.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,625	0,60	Reliabel
Gaya Transformasional Leadership (X1)	0,750		Reliabel
Komunikasi (X2)	0,733		Reliabel
Team Collaboration (X3)	0,788		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat Reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati 1 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara dalam memudahkan saat pengolahan data dalam bentuk yang mudah dipahami dan mudah dibaca. Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan ialah untuk mengetahui hubungan antara *Gaya transformasional leadership*, *Komunikasi*, dan *Team Collaboration* terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai yasa Pulu Brayan.

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan

positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Bentuk analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Sumber: (Sugiono, 2023, hal. 258)

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi
- X_1 : *Gaya Transformasional Leadership*
- X_2 : Komunikasi
- X_3 : *Team Collaboration*
- e : *Standart Error*

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka penulis melakukan uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah regresi variabel residual (pengganggu) pada data-data penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak (Aryoko dkk., 2022). Metode Kolmogorov-Smirnov dapat membantu dalam menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Model regresi

yang baik memiliki nilai residual berdistribusi normal. Teknik pengambilan keputusannya adalah hipotesis diterima dan data berdistribusi normal apabila hasil ujinya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sebaliknya hipotesis ditolak dan data tidak berdistribusi normal jika hasil uji memiliki signifikansi kurang dari 0,05 (Pinata & Sumartik, 2023).

3.6.2.2 Uji Multikoloneritas

Uji multikoloneritas bertujuan untuk menguji adanya kolerasi antarvariabel independen dan jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikoloneritas. Beberapa cara untuk mendeteksi multikoloneritas antara lain:

Nilai kolerasi mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,1 serta nilai *Variance Implation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10.

Nilai R^2 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil dari pada koefisien kolerasi simultan.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas antara lain dengan cara melihat hasil perhitungan antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- a. Titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang,

melebar kemudian menyempit dan melebur kembali

d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013, hal. 177). Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$t = r \frac{n-k}{1-r^2}$$

(Sugiyono, 2023 hal. 250)

Keterangan:

T : Nilai t

n : Jumlah sampel

k : Variabel independen

R : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

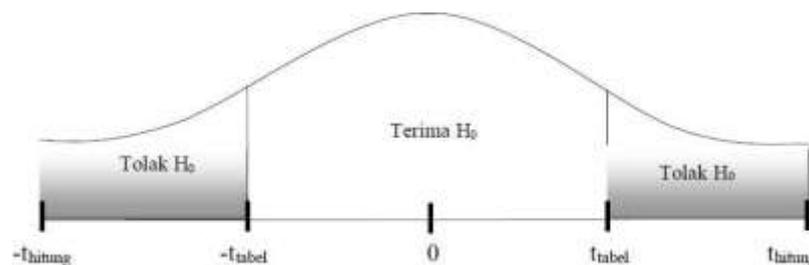
2) Kriteria pengujian

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas Gaya *Transformasional Leadership*, Komunikasi, dan *Team Collaboration* dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas Gaya

Transformational Leadership, Komunikasi, dan *Team Collaboration* dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambar sebagai berikut (Sugiyono, 2023, hal. 248):



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel atau dependent variabel (Y) (Ghozali, 2013, hal. 192). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut.

$$F_H = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 103)

Dimana:

- Fh : Tingkat aignifiksn
- R² : Koefisien korelasi berganda
- K : Jumlah Variabel independen
- N : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah:

H_0 di tolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

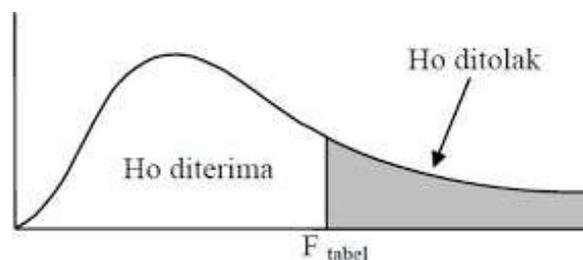
2) Kriteria Pengujian

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (*gaya transformasional leadership*, Komunikasi, dan *team collaboration*) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara antara variabel bebas (*gaya transformasional leadership*, Komunikasi, dan *team collaboration*) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digunakan sebagai berikut:

(Dr. Zainuddin , 2024, hal. 86):



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

(Sugiono, 2016, hal. 186)

Dimana:

d : Koefisien determinasi

r : Koefisien kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel Gaya Transformasional Leadership (X1), 14 pertanyaan untuk variabel Komunikasi (X2), 10 pertanyaan untuk variabel Team Collaboration (X3), dan 12 pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y1) . Angket yang disebarakan ini diberikan kepada seluruh karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan sebanyak 90 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	7	7.8	7.8	7.8
	Laki - Laki	83	92.2	92.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa persentase responden terdiri dari 83 (92.2%) orang laki-laki dan 7 (7.8%) orang perempuan. Bisa ditarik Kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden karyawan PT.KAI Balai Yasa Pulubrayan yang berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	60	66.6	66.6	66.6
	Diploma	4	4.4	4.4	71.0
	Sarjana	22	24.5	24.5	95.5
	>Magister	4	4.5	4.5	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.2 diatas bisa di lihat bahwa persentase responden terdiri dari 60 (66.6%) orang karyawan PT. KAI Balai Yasa berlatar Pendidikan SLTA/Sederajat, 4 (4.4%) orang karyawan PT. KAI Balai Yasa berlatar Pendidikan Diploma D3, 22 (24.5%) orang karyawan PT. KAI Balai Yasa berlatar Pendidikan Strata-1, 4 (4.4%) orang karyawan PT. KAI Balai Yasa berlatar Pendidikan Magister. Bisa ditarik Kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT.KAI Balai Yasa Pulubrayan yang berlatar Pendidikan SLTA/Sederajat.

4.1.1.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3 Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	35	38.9	38.9	38.9
	6-10 Tahun	21	23.3	23.3	62.2
	>10 Tahun	34	37.8	37.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 35 (38.9%) orang karyawan PT. KAI balai Yasa yang sudah bekerja selama 1-5

tahun, 21 (23.3%) orang karyawan PT. KAI Balai Yasa sudah bekerja selama 6-10 tahun, 34 (37.8%) orang karyawan PT. KAI Balai Yasa sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Bisa ditarik Kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. KAI Balai Yasa yang sudah bekerja selama 1-5 tahun.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan di lampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan di peroleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban Kinerja Karyawan												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	30%	62	68.9%	0	0	1	1.1%	0	0	90	100%
2	10	11.1%	79	87.8%	1	1.1%	0	0	0	0	90	100%
3	28	31.1%	62	68.9%	0	0	0	0	0	0	90	100%
4	11	12.2%	78	86.7%	0	0	0	0	0	0	90	100%
5	25	27.8%	64	71.1%	1	1.1%	1	1.1%	0	0	90	100%
6	12	13.3%	77	85.6%	1	1.1%	0	0	0	0	90	100%
7	16	17.8%	72	80.0%	2	2.2%	0	0	0	0	90	100%
8	16	17.8%	74	82.2%	0	0	0	0	0	0	90	100%
9	15	16.7%	75	83.3%	0	0	0	0	0	0	90	100%
10	15	16.7%	74	82.2%	1	1.1%	0	0	0	0	90	100%
11	17	18.9%	70	77.8%	3	3.3%	0	0	0	0	90	100%
12	20	22.2%	60	66.7%	7	7.8%	3	3.3%	0	0	90	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang ditetapkan responden menjawab Setuju yaitu sebesar 68.9% atau 62 orang.
- 2) Jawaban responden saya mampu bekerja tanpa harus selalu diawasi oleh atasan responden menjawab Setuju yaitu sebesar 87.8% atau 79 orang.
- 3) Jawaban responden saya menghormati pendapat dan perasaan rekan kerja responden menjawab setuju yaitu sebesar 68.9% atau 62 orang.
- 4) Jawaban responden saya tidak mudah tersinggung dan tetap profesional dalam bekerja responden menjawab Setuju yaitu sebesar 86.7% atau 78 orang.
- 5) Jawaban responden saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan responden menjawab Setuju yaitu sebesar 71.1% atau 64 orang.

- 6) Jawaban responden Saya mampu bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan Bersama responden menjawab Setuju 85.6% atau 77 orang.
- 7) Jawaban responden saya selalu hadir tepat waktu sesuai aturan Perusahaan responden menjawab Setuju yaitu sebesar 80.0% atau 72 orang.
- 8) Jawaban responden saya mengikuti aturan keselamatan dan prosedur kerja dengan baik responden menjawab Setuju yaitu sebesar 82.2% atau 74 orang.
- 9) Jawaban responden saya selalu jujur dalam melaporkan hasil pekerjaan responden menjawab Setuju yaitu sebesar 83.3% atau 75 orang.
- 10) Jawaban responden selalu menyampaikan informasi dengan jujur dan transparan responden menjawab Setuju yaitu sebesar 82.2% atau 74 orang.
- 11) Jawaban responden saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja biasa demi kepentingan Perusahaan responden menjawab Setuju yaitu sebesar 77.8% atau 70 orang.
- 12) Jawaban responden saya tetap bekerja dengan penuh dedikasi meskipun menghadapi tekanan kerja responden menjawab Setuju yaitu sebesar 66.7% atau 60 orang.

4.1.3.2 Variabel Gaya Transformasional Leadership (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan di peroleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komunikasi sebagai berikut:

abel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Gaya Transformasional Leadership (X1)

Alternatif Jawaban Gaya Transformasional Leadership												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	60.0%	33	36.7%	3	3.3%	0	0	0	0	90	100%
2	49	54.4%	41	45.6%	0	0	0	0	0	0	90	100%
3	58	64.4%	32	35.6%	0	0	0	0	0	0	90	100%
4	57	63.3%	33	36.7%	0	0	0	0	0	0	90	100%
5	63	70.0%	27	30.0%	0	0	0	0	0	0	90	100%
6	54	60.0%	35	38.9%	1	1.1%	0	0	0	0	90	100%
7	59	65.6%	20	31.1%	3	3.3%	0	0	0	0	90	100%
8	55	61.1%	35	38.9%	0	0	0	0	0	0	90	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Gaya Transformasional Leadership bahwa:

- 1) Jawaban responden pemimpin menjadi teladan yang baik bagi karyawan responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 60.0% atau 54 orang.
- 2) Jawaban responden pemimpin mampu membuat Keputusan yang bijak dalam situasi sulit responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 54.4% atau 49 orang.
- 3) Jawaban responden pemimpin memberikan semangat dan motivasi kepada tim dalam mencapai target kerja responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 64.4% atau 58 orang.
- 4) Jawaban responden pemimpin menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik dengan memberikan contoh nyata responden menjawab Sangat Setuju 63.3% atau 57 orang.
- 5) Jawaban responden pemimpin sering mendengarkan keluhan atau masukan dari karyawan berusaha mencari Solusi terbaik responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 70.0% atau 63 orang.

- 6) Jawaban responden pemimpin memperlakukan setiap karyawan secara adil dan tidak pilih kasih responden menjawab Sangat Setuju 60.0% atau 54 orang.
- 7) Jawaban responden Pemimpin mendorong diskusi terbuka dan menghargai perbedaan pendapat dalam tim responden menjawab Sangat Setuju yaitu sebesar 65.6% atau 59 orang.
- 8) Jawaban responden pemimpin mendorong karyawan untuk berfikir kreatif dalam menyelesaikan masalah responden menjawab Sangat Setuju 61.1% atau 55 orang.

4.1.3.3 Variabel Komunikasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan di peroleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komunikasi sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk variabel Komunikasi (X2)

Alternatif Jawaban Komunikasi												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	28.9%	60	66.7%	3	3.3%	1	1.1%	0	0	90	100%
2	8	8.9%	82	91.1%	0	0	0	0	0	0	90	100%
3	15	16.7%	75	83.3%	0	0	0	0	0	0	90	100%
4	17	18.9%	73	81.1%	0	0	0	0	0	0	90	100%
5	12	13.3%	72	80.0%	6	6.7%	0	0	0	0	90	100%
6	4	4.4%	84	93.3%	1	1.1%	1	1.1%	0	0	90	100%
7	8	8.9%	81	90.0%	1	1.1%	0	0	0	0	90	100%
8	5	5.6%	83	92.2%	2	2.2%	0	0	0	0	90	100%
9	12	13.3%	75	83.3%	3	3.3%	0	0	0	0	90	100%
10	7	7.8%	79	87.8%	3	3.3%	1	1.1%	0	0	90	100%
11	9	10.0%	75	83.3%	6	6.7%	0	0	0	0	90	100%
12	9	10.0%	80	88.9%	1	1.1%	0	0	0	0	90	100%
13	8	8.9%	76	84.4%	6	6.7%	0	0	0	0	90	100%
14	8	8.9%	80	88.9%	2	2.2%	0	0	0	0	90	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel komunikasi bahwa:

- 1) Jawaban responden saya menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami responden menjawab Setuju yaitu sebesar 66.7% atau 60 orang.
- 2) Jawaban responden saya tidak menggunakan Bahasa yang ambigu atau membingungkan dalam komunikasi responden menjawab Setuju yaitu sebesar Setuju 91.1% atau 82 orang.
- 3) Jawaban responden saya memberikan informasi yang akurat dan sesuai dengan fakta responden menjawab Setuju yaitu sebesar 83.3% atau 75 orang.
- 4) Jawaban responden saya menyampaikan pesan kepada orang yang tepat tanpa menyebarkan informasi yang tidak relevan responden menjawab Setuju yaitu sebesar 81.1% atau 73 orang.
- 5) Jawaban responden saya dapat beradaptasi dengan berbagai gaya komunikasi rekan kerja responden menjawab Setuju yaitu sebesar 80.0% atau 72 orang.
- 6) Jawaban responden saya menyesuaikan komunikasi dengan latar belakang budaya atau kebiasaan tim responden menjawab Setuju yaitu sebesar 93.3% atau 84 orang.
- 7) Jawaban responden saya menunjukkan sikap yang baik saat berbicara swngan rekan kerja responden menjawab Setuju yaitu sebesar 90.0% atau 81 orang.
- 8) Jawaban responden saya menghindari nada atau kata-kata yang dapat menyinggungperasaan orang lain responden menjawab Setuju yaitu

sebesar 92.2% atau 83 orang.

- 9) Jawaban responden saya bersedia berbagi informasi yang relevan dengan tim untuk meningkatkan kolaborasi responden menjawab Setuju yaitu sebesar 83.3% atau 75 orang.
- 10) Jawaban tidak ragu untuk bertanya jika ada informasi yang tidak jelas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 87.8% atau 79 orang.
- 11) Jawaban responden saya dapat menghindari miskomunikasi yang dapat menghambat pekerjaan responden menjawab Setuju yaitu sebesar 83.3% atau 75 orang.
- 12) Jawaban responden saya dapat menyampaikan informasi secara singkat namun tetap jelas dan mudah dipahami responden menjawab Setuju yaitu sebesar 88.9% atau 80 orang.
- 13) Jawaban responden saya dapat menilai apakah suatu komunikasi harus dilakukan secara pribadi atau dalam kelompok responden menjawab Setuju yaitu sebesar 84.4% atau 76 orang.
- 14) Jawaban responden saya memahami kapan waktu yang tepat untuk menyampaikan suatu informasi responden menjawab Setuju yaitu sebesar 88.9% atau 80 orang.

4.1.3.4 Variabel Team Collaboration (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan di peroleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Team Collaboration sebagai berikut:

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Team Collaboration (X3)

Alternatif Jawaban Team Collaboration												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	22.2%	68	75.6%	1	1.1%	1	1.1%	0	0	90	100%
2	10	11.1%	78	86.7%	2	2.2%	0	0	0	0	90	100%
3	17	18.9%	67	74.4%	4	4.4%	2	2.2%	0	0	90	100%
4	13	14.4%	72	80.0%	3	3.3%	2	2.2%	0	0	90	100%
5	19	21.1%	70	77.8%	1	1.1%	0	0	0	0	90	100%
6	15	16.7%	73	81.1%	1	1.1%	1	1.1%	0	0	90	100%
7	13	14.4%	75	83.3%	2	2.2%	0	0	0	0	90	100%
8	10	11.1%	77	85.6%	3	3.3%	0	0	0	0	90	100%
9	10	11.1%	75	83.3%	4	4.4%	1	1.1%	0	0	90	100%
10	14	15.6%	71	78.9%	3	3.3%	2	2.2%	0	0	90	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Team Collaboration bahwa:

- 1) Jawaban responden saya mampu bekerja sama dengan rekan satu tim dalam menyelesaikan tugas responden menjawab Setuju yaitu sebesar 75.6% atau 68 orang.
- 2) Jawaban responden saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan responden menjawab Setuju yaitu sebesar 86.7% atau 78 orang.
- 3) Jawaban responden saya percaya bahwa rekan satu tim memiliki niat baik dalam bekerja responden menjawab Setuju yaitu sebesar 74.4% atau 67 orang.
- 4) Jawaban responden merasa nyaman untuk berbagi ide dan pendapat dalam tim responden menjawab Setuju yaitu sebesar 80.0% atau 72 orang.
- 5) Jawaban responden saya menjaga hubungan komunikasi yang baik untuk memperkuat hubungan dalam tim responden menjawab Setuju yaitu sebesar 77.8% atau 70 orang.

- 6) Jawaban responden saya mampu menyatukan perbedaan pendapat untuk mencapai tujuan Bersama responden menjawab Setuju yaitu sebesar 81.1% atau 73 orang.
- 7) Jawaban responden saya bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan responden menjawab Setuju yaitu sebesar 83.3% atau 75 orang.
- 8) Jawaban responden saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai kesepakatan tim responden menjawab Setuju yaitu sebesar 85.6% atau 77 orang.
- 9) Jawaban responden saya selalu berusaha memberikan ide atau Solusi yang bermanfaat bagi tim responden menjawab Setuju yaitu sebesar 83.3% atau 75 orang.
- 10) Jawaban responden saya merasa bahwa kontribusi saya dalam tim dihargai oleh rekan kerja saya responden menjawab Setuju yaitu sebesar 78.9% atau 71 orang.

4.1.4 Model Regresi

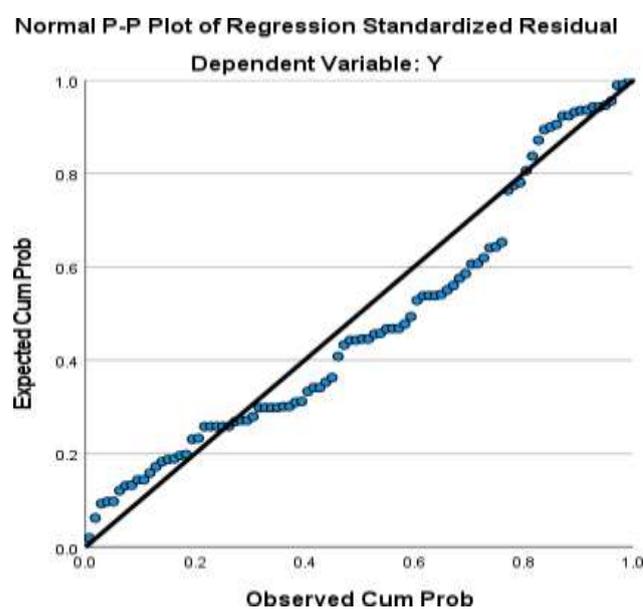
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastitas

1) Normalitas

- a) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependet dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

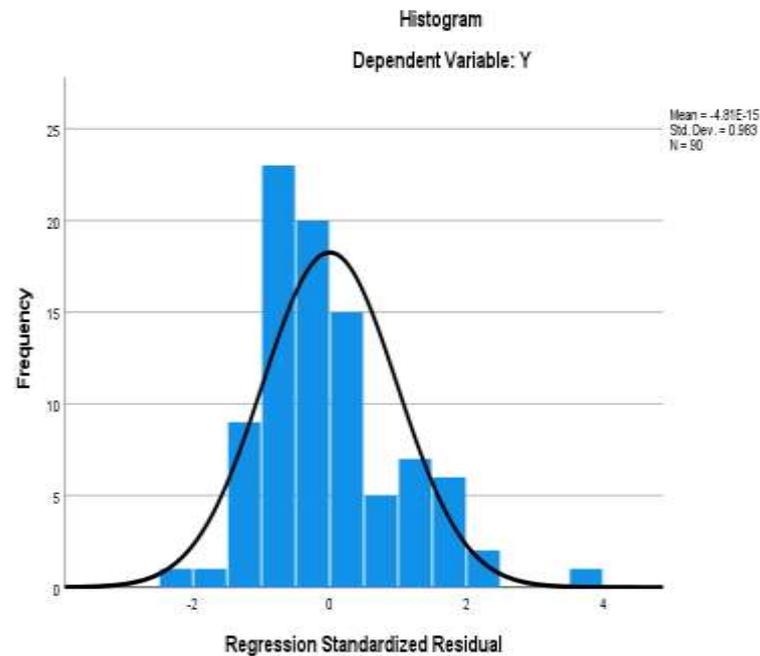


Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

b) Histogram



Gambar 4.1 Hasil Grafik Histogram uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa garis berbentuk lonceng seperti gambar, Maka data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Hal ini ditunjukkan Oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

2. Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- c) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- d) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	GAYA TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP	.999	1.001
	KOMUNIKASI	.814	1.228
	TEAM COLLABORATION	.815	1.227

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2025)

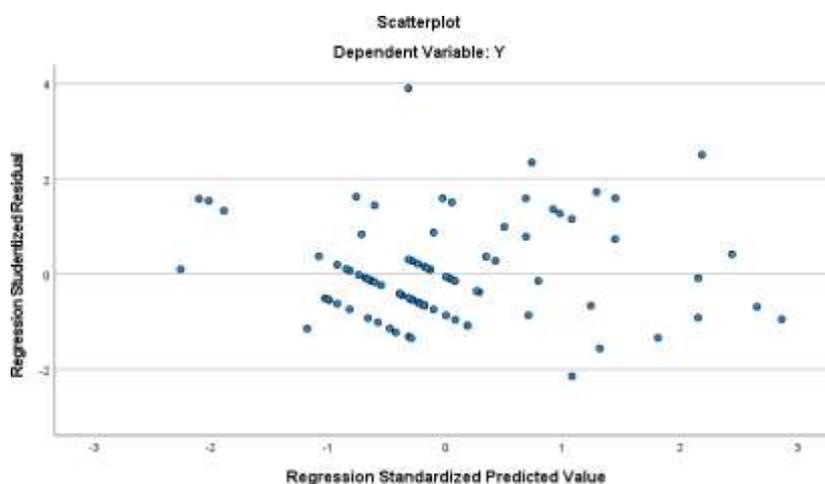
Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Gaya Transfoemasional Leadership (X1) sebesar 1,001, variabel Komunikasi (X2) sebesar 1,228, variabel Team Collaboration (X3) sebesar 1,227. Dari masing-masing variabel independent memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel gaya transformasional leadership (X1) sebesar 0,999, variabel komunikasi (X2) sebesar 0,814, dan variabel Team Collaboration (X3) sebesar 0,815. Dari masing-masing variabel nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *Tolerance* setiap variabel independent lebih besar daro 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Analisi yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *scatterplot*. Dasar analisi yaitu sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 29.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.2 Hasil uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2025)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau pola yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan gaya transformasional leadership, komunikasi, team collaboration sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 29.00.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.469	3.938		3.674	.000
	GAYA TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP	.150	.054	.196	2.767	.007
	KOMUNIKASI	.259	.063	.323	4.110	.000
	TEAM COLLABORATION	.371	.054	.534	6.802	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 14,469
- 2) Gaya transformasional leadership = 0,150
- 3) Komunikasi = 0,259
- 4) Team collaboration = 0,371

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 14,469 + 0,150X_1 + 0,259X_2 + 0,371X_3 + e$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 14,469 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independent dianggap konstanta maka kinerja karyawan PT. KAI balai yasa Pulubrayan akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,150 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila gaya transformasional leadership mengalami kenaikan maka

akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,150 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) β_2 sebesar 0,259 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila komunikasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,259 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4) β_3 sebesar 0,371 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila team collaboration mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,371 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n-k}{1-r^2}$$

(Sugiyono 2024)

Dimana :

t = nilai hitung

k = variabel independent

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan Keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - k$
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 29.00 maka di peroleh hasil uji statistik t sebagai berikut :

Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	14.469	3.938		3.674	.000
	GAYA TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP	.150	.054	.196	2.767	.007
	KOMUNIKASI	.259	.063	.323	4.110	.000
	TEAM COLLABORATION	.371	.054	.534	6.802	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS (2025)

a) Pengaruh Gaya Transformasional Leadership Terhadap Kinerja Karyawan

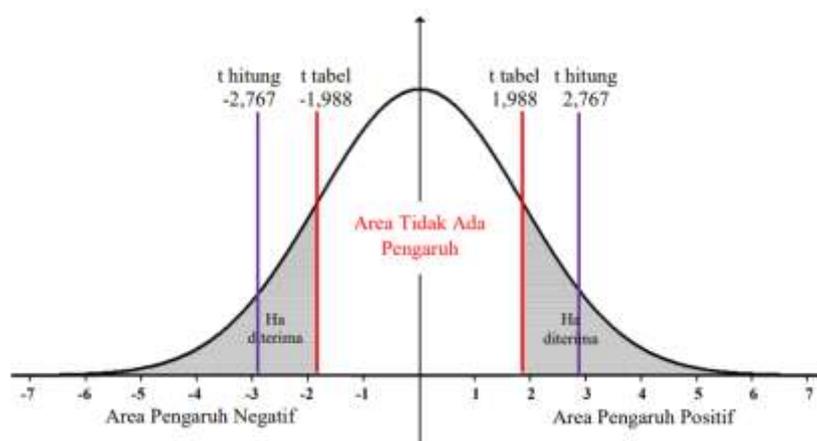
Berdasarkan tabel 4.11 diatas di peroleh t hitung untuk variabel gaya transformasional leadership sebesar 2,767 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan

$dk = n-k$ ($90-3=87$), di peroleh t tabel 1,988. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara gaya transformasional leadership dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara gaya transformasional leadership dengan kinerja karyawan di dalam hal ini t hitung = 2,767 $>$ t tabel = 1,988. Ini berarti terdapat pengaruh antara gaya transformasional leadership dengan kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,007 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara gaya transformasional leadership dengan kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

Berikut gambar dari uji t pengaruh gaya transformasional leadership terhadap kinerja karyawan.

Gambar 4.12 Uji t X1-Y



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

b) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

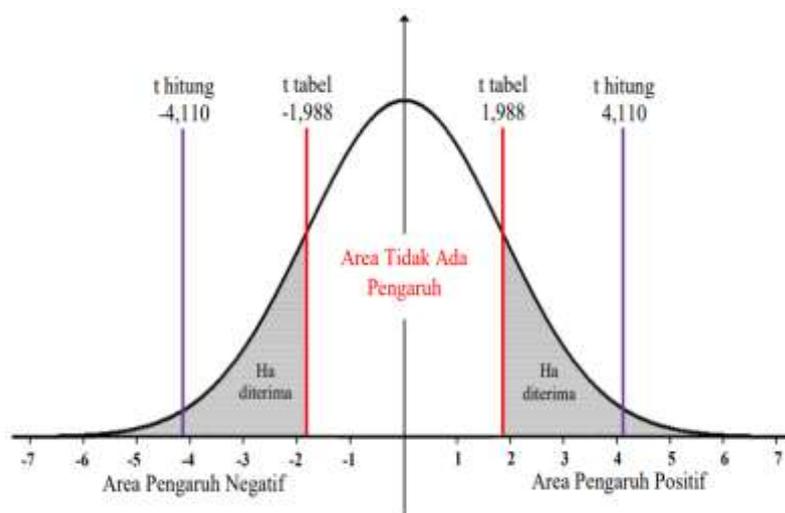
Berdasarkan tabel 4.11 diatas di peroleh t hitung untuk komunikasi sebesar 4,110 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($90-3=87$), di

peroleh t tabel 1,988. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara gaya transformasional leadership dengan kinerja karyawan , demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja karyawan di dalam hal ini t hitung = 4,110 > t tabel = 1,988. Ini berarti terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara gaya transformasional leadership dengan kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

Berikut gambar dari uji t pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Gambar 4.13 Uji t X2-Y



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

c) Pengaruh Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan

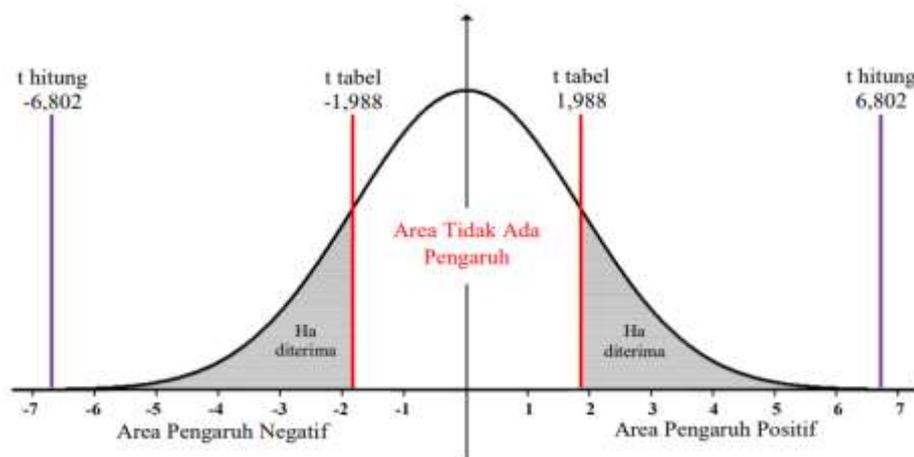
Berdasarkan tabel 4.11 diatas di peroleh t hitung untuk variabel team collaboration sebesar 6,802 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ (

90-3=87) , di peroleh t tabel 1,988. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara team collaboration dengan kinerja karyawan , demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara team collaboration dengan kinerja karyawan di dalam hal ini t hitung = 6,802 > t tabel = 1,988. Ini berarti terdapat pengaruh antara gaya transformasional leadership dengan kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 < 0,05 sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara gaya transformasional leadership dengan kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

Berikut gambar dari uji t Team Collaboration terhadap kinerja karyawan.

Gambar 4.14 Uji t X3-Y



Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS (2025)

3) Uji – F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksud kan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu gaya

transformational leadership, komunikasi, team collaboration untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel meilih koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 29.00 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.140	3	59.047	37.766	.000 ^b
	Residual	134.460	86	1.563		
	Total	311.600	89			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), GAYA TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP, KOMUNIKASI, TEAM COLLABORATION						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 37.766 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, Artinya gaya transformational leadership, komunikasi, team collaboration tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

Ho: $\beta \neq 0$, Artinya gaya transformational leadership, komunikasi, team collaboration berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya gaya transformational leadership, komunikasi, team collaboration tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

KAI Balai Yasa Pulubrayan.

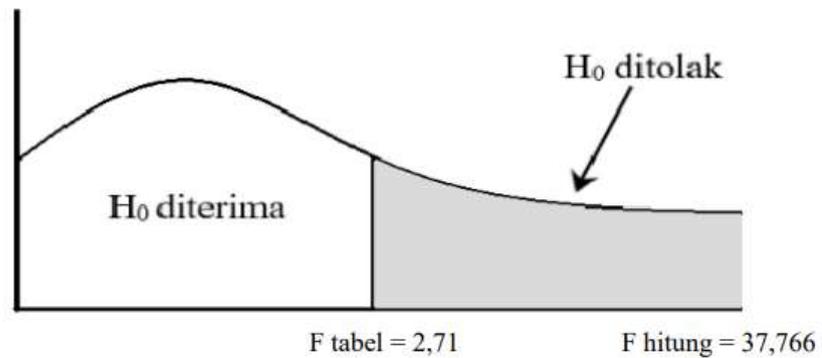
2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya gaya transformasional leadership, komunikasi, team collaboration berpengaruh terhadap karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable gaya transformasional leadership, komunikasi, team collaboration sebesar 37,766 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($90-3-1 = 86$), di peroleh F tabel 2,71 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara variabel gaya transformasional leadership, komunikasi, team collaboration terhadap kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini $F_{hitung} = 37,766 > F_{tabel} = 2,71$. Ini berarti terdapat pengaruh antara komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara gaya transformasional leadership, komunikasi, team collaboration terhadap kinerja kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

Berikut merupakan gambar dari uji f pengaruh gaya transformasional leadership, komunikasi, team collaboration terhadap kinerja karyawan.

Gambar 4.15 Uji f X1,X2,X3-Y



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13 Hasil Uji determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.553	1.25040
a. Predictors: (Constant), GAYA TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP, KOMUNIKASI, TEAM COLLABORATION				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,754 atau 75,4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, gaya transformasional leadership, komunikasi, team collaboration adalah erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,568 yang berarti 56,8% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu gaya transformasional leadership, komunikasi, team collaboration. Sedangkan sisanya 43,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,25040 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisi terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisi hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Gaya Transformasional Leadership Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara gaya transformasional leadership terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan diperoleh t_{hitung}

sebesar 2,767 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,988 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara gaya transformasional leadership terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara original dan untuk imbalan internal. Ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan. Setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Sari et al., 2012).

Kewajiban dalam membina bawahannya akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seseorang. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi (Sari et al., 2012).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhammad Taufik Lesmana¹, 2023), (Pandie dkk., t.t 2022.) (Kadek et al., 2023.) menyatakan apabila gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat. (Cristo lempoy' et al, 2025) menyatakan

gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi, pengembangan, dan kinerja. Pemimpin yang menerapkan gaya ini sering kali mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian yang lebih baik bagi karyawan mereka. (Lisnawati et al., 2024) (Hasrat putra damai daeli' et al, 2024) menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. (Praminiarti et al., n.d.) yang menyimpulkan gaya transformasional leadership akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya serta temuan dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi, pengembangan, dan kinerja karyawan. Pemimpin dengan gaya transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian yang optimal, serta mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih tinggi.

4.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,110 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,988 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Melalui komunikasi yang efektif, diharapkan kinerja pegawai organisasi akan semakin baik pula, karena setiap individu dalam bekerja tidak hanyamenginginkansekedar gaji dan prestasi tetapi bekerja juga merupakan pemenuhan kebutuhan akan interaksi sosial.

Komunikasi yang efektif, dapat membuat suatu organisasi semakin kokoh dan kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andi Prayogi dkk., 2019) (Mirnasari dkk., 2020) (Mochamad Akbar et al., 2024.),(Munir Azhari., 2022.) menyatakan komunikasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak positif terhadap daya saing perusahaan. (Susanti et al., 2021.)(Wandi, 2022),(Fransiska & Tupti, 2020) yang menyatakan bahwa keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalinya komunikasi yang baik.

berdasarkan hasil penelitian sebelumnya serta temuan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa? bahwa komunikasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memperkuat daya saing perusahaan. Komunikasi yang baik memungkinkan informasi tersampaikan dengan jelas, menciptakan koordinasi yang lebih efisien, dan memperkuat hubungan antarindividu dalam organisasi. Komunikasi yang efektif merupakan elemen

penting dalam menunjang kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan untuk terus meningkatkan kualitas komunikasi internal sebagai strategi untuk mendorong produktivitas, kolaborasi, dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

4.2.3 Pengaruh Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara team collaboration terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan diperoleh t_{hitung} sebesar 6,802 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,988 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara team collaboration terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan.

Menurut West (2002:95) “Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan”. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerjasamanya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elang Ibrahim dkk., 2021) ,(Siagian, 2020), (Rahayu et al., 2024) yang menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan terlepas dari kerjasama antar karyawan.(Esti Koma Nurazizah1, 2024) menyatakan bahwa kerjasam tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pwncaapaian

tujuan bersama. Kerjasama tim dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan.(Hidayat, 2021) menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, artinya semakin baik kerjasama timnya maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.(Ananda et al., 2023), (Inkia Fristky & Suwarni, 2023) menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kerjasama tim akan berkontribusi pada peningkatan performa karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya serta temuan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kerjasama antar karyawan. Kerjasama tim yang baik menjadi fondasi dalam pencapaian tujuan bersama, meningkatkan efisiensi, memperkuat rasa memiliki, serta membentuk lingkungan kerja yang harmonis. Setiap peningkatan dalam kualitas kerjasama tim memberikan dampak positif langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

4.2.4 Pengaruh Gaya Transformasional Leadership, Komunikasi, Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh gaya transformasional leadership, komunikasi, team collaboration terhadap kinerja karyawan PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 37,766 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 2,71. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya transformasional leadership, komunikasi, team collaboration secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI

Balai Yasa Pulubrayan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lia Setyo Rimawati*) Abd. Qodir Djaelani**) Afi Rachmat Slamet***), 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan team collaboration meningkat maka variabel kinerja karyawan juga meningkat. (Triana, 2024) menyatakan gaya transformasional, komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.(Made et al., 2023) menyatakan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik ketiga variabel tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan.(De et al., 2022) (Gesti Timur Sari, 2021)

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya serta temuan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ketika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik, komunikasi berjalan efektif, dan kerjasama tim terjalin secara optimal, maka akan terjadi peningkatan yang nyata pada kinerja karyawan. Ketiga variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung motivasi, meningkatkan efisiensi, dan mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat di ambil Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh gaya transformasional leadership, komunikasi, dan team collaboration terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan .

- 1) Secara persial gaya transformasional leadership memiliki pengaruh signifikan pada PT . KAI Balai Yasa Pulubrayan.
- 2) Secara persial komunikasi memiliki pengaruh signifikan pada PT . KAI Balai Yasa Pulubrayan.
- 3) Secara persial team collaboration memiliki pengaruh signifikan pada PT . KAI Balai Yasa Pulubrayan.
- 4) Secara simultan gaya transformasional leadership, komunikasi, dan team collaboration berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT . KAI Balai Yasa Pulubrayan.

5.2 Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

- 1) PT. KAI dapat memberikan pelatihan khusus untuk pengembangan gaya kepemimpinan transformasional bagi para pemimpin atau manajer di perusahaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan.

- 2) Komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mengingat hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh komunikasi yang signifikan, perusahaan perlu memperkuat saluran komunikasi yang terbuka dan transparan. Pemimpin harus mendorong diskusi terbuka, tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga mendengarkan masukan dan pendapat dari karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan komunikasi adalah dengan mengadakan pertemuan rutin atau forum diskusi antara manajer dan karyawan, di mana mereka dapat membahas masalah yang dihadapi, memberikan umpan balik, dan merencanakan langkah-langkah untuk perbaikan bersama. Penggunaan teknologi komunikasi yang efisien, seperti aplikasi pesan internal atau platform komunikasi perusahaan, juga dapat meningkatkan efektivitas aliran informasi dalam organisasi.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi tim memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. KAI perlu mendorong dan memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik antar tim. Perusahaan dapat mengadakan berbagai kegiatan team-building atau workshop yang dirancang untuk meningkatkan sinergi antar anggota tim, serta mempererat hubungan dan kepercayaan antar mereka. Selain itu,

perusahaan juga perlu mendorong kolaborasi antar departemen yang berbeda, karena kerjasama lintas divisi dapat membuka peluang untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, serta inovasi yang lebih banyak. Pemimpin juga perlu memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi dengan ide-ide mereka.

- 4) Untuk peneliti selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya gaya transformasional leadership, komunikasi, dan team collaboration saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

5.3 Keterbatasan penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan Penelitian ini hanya fokus pada tiga faktor utama, yaitu gaya transformasional leadership, komunikasi, dan team collaboration, yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini,

2. Keterbatasan waktu Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas, yang mungkin tidak cukup untuk menggambarkan dinamika jangka panjang dari hubungan antara gaya transformasional leadership, komunikasi, kolaborasi tim, dan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. KAI Balai Yasa Pulubrayan dengan jumlah sampel 90 orang, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain di industri yang sama atau di industri yang berbeda. Sampel yang terbatas pada satu lokasi atau satu unit perusahaan dapat membatasi variasi yang ada dalam karakteristik karyawan dan gaya kepemimpinan, sehingga hasilnya mungkin tidak mencerminkan kondisi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Prayogi, M., Taufik Lesmana, M., & Hakim Siregar, L. (2019). *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. Advance in Social Science, Education and Humanities Research, volume 343. Copyright 2019, the Authors. Published by Atlantis Press.*
- Angelia, D., & Puri Astiti, D. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Buletin Ilmiah Psikologi, 1*(3), 2720–8958. <https://doi.org/10.24014/pib.v%vi%i.9940>
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 1*(2), 316–325.
- Eva Silvani Lawasi1, B. T. (2017). *PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN.*
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (t.t.). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., Assifah, R., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pelita Bangsa, U. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG. Dalam *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Nomor 1). <http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm>
- Hidayah, F., Khoiri, N., Islam, M. P., & Semarang, W. (2024). *Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Inovasi Dan Work Culture Dalam Organisasi Pendidikan.*
- Jufrizen, A. S. P. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *jurnal ilmiah magister manajemen, vol 3, No. 1.*
- Jufrizen, F. P. H. (2021). *erlina,+4.Pengaruh+Fasilitas+Kerja+dan+Disiplin+Kerja+Terhadap+Kinerja +Karyawan+Melalui+Motivasi+Kerja+_Jufrizen-dikonversi (1). Jurnal Sains Manajemen.*
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (t.t.). *PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LOYALITAS KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN INFLUENCE OF EMPLOYEE INVOLVEMENT, WORK LOYALTY AND TEAM COOPERATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE.*
- Lidya Rorimpandey. (2013). *GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL, SITUASIONAL,*

PELAYANAN DAN AUTENTIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN DI KECAMATAN BUNAKEN KOTA MANADO. *EMBA, Vol. 1 No. 4.*

- Mahmud, & Sopiah. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.* 7(3).
- Mirnasari, T., Septiana Sari, N., & Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, F. (2020a). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN ASPIRASI HUMAS DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DPRD PROVINSI LAMPUNG. Dalam *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* (Vol. 4, Nomor 3).
- Mirnasari, T., Septiana Sari, N., & Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, F. (2020b). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN ASPIRASI HUMAS DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DPRD PROVINSI LAMPUNG. Dalam *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* (Vol. 4, Nomor 3).
- Muhammad Taufik Lesmana¹, A. R. R. B. A. M. P. S. M. I. N. (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.15002>
- Novita Lestari, A., Suryani, E., & Sultan Ageng Tirtayasa, U. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018)* (Vol. 13, Nomor 2).
- Palupi, W. N. (2023). A Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3058–3061. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2740>
- Pandie, C. R. B., Fanggidae, R. E., & Fanggidae, R. P. C. (t.t.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL GENERASI MILENIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DUTALIA SUPERMARKET The Effect of Milenials Transformational Leadership Style on Employee Performance at Dutalia Supermarket.*
- Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. Dalam *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* (Vol. 1, Nomor 3).
- Putu Ari Yudanta', I. wayan A. I. kadek D. J. (2024). PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN DENPASAR. *Cakrawati, Vol. 7 No, 02.*

- Rivai, A. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Syor yani, I. ismail. (2021). *jurnal kajian ilmu manajemen*.
- Syor Yani' Iriani Ismail. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan Ud Gerald Unedo Putra Di Bangkalan). *Kajian Ilmu Manajemen, Vol. 1 No.4*.
- Wirman Manao. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT FANAYAMAKABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal ekonomi dan bisnis nias selatan*.
- Yacob, M., Dan Sri, L., Mahasiswa, W., Dosen, D., & Unsurya, M. (2020a). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA (STUDI PADA PT. ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) CABANG SAPE). Dalam *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS* (Vol. 10, Nomor 2).
- Yacob, M., Dan Sri, L., Mahasiswa, W., Dosen, D., & Unsurya, M. (2020b). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA (STUDI PADA PT. ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) CABANG SAPE). Dalam *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS* (Vol. 10, Nomor 2).

KUESIONER PENELITIAN



Assalam'ualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu Yth,
PT. KAI Balai Yasa Pulobrayan

Bersama ini saya Nurpita Sari (2105160092) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar Kuesioner yang diberikan. Sebagai data Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan judul : **“Pengaruh Gaya Transformasional Leadership, Komunikasi, dan Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI Balai Yasa Pulobrayan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian atas Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk pengisian

1. Berikanlah tanda centang (✓) pada salah Kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing – masing pernyataan bagian titik – titik (....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Dalam Menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling dianggap sesuai.

Dengan opsi jawabn sebagai berikut :

- a. SS : Sangat Setuju = 5
- b. S : Setuju = 4
- c. KS : Kurang Setuju = 3
- d. TS : Tidak setuju = 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju = 1

B. Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Jenis kelamin : Laki - Laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2
4. Lama Berkerja : 1 Tahun 2 Tahun
 3 Tahun 4 Tahun
 > 5 Tahun

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tanggung Jawab					
1	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang ditetapkan					
2	Saya mampu bekerja tanpa harus selalu diawasi oleh atasan					
	Tanggung Rasa					
3	Saya menghormati pendapat dan perasaan rekan kerja					
4	Saya tidak mudah tersinggung dan tetap profesional dalam bekerja					
	Kerjasama					
5	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
6	Saya mampu bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan Bersama					
	Disiplin					
7	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai aturan perusahaan					
8	Saya mengikuti aturan keselamatan dan prosedur kerja dengan baik					
	Kejujuran					
9	Saya selalu jujur dalam melaporkan hasil pekerjaan					
10	Saya selalu menyampaikan informasi dengan jujur dan transparan					
	Loyalitas					
11	Saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja biasa demi kepentingan Perusahaan					
12	Saya tetap bekerja dengan penuh dedikasi meskipun menghadapi tekanan kerja					

Gaya Transformasional Leadership (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kharisma					
1	Pemimpin menjadi teladan yang baik bagi karyawan					
2	Pemimpin mampu membuat Keputusan yang bijaksana dalam situasi sulit					
	Motivasi					
3	Pemimpin memberikan semangat dan motivasi kepada tim dalam mencapai target kerja					
4	Pemimpin menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik dengan memberikan contoh nyata					
	Perhatian individual					
5	Pemimpin sering mendengarkan keluhan atau masukan dari karyawan dan berusaha mencari Solusi terbaik					
6	Pemimpin memperlakukan setiap karyawan secara adil dan tidak pilih kasih					
	Stimulasi Intelektual					
7	Pemimpin mendorong diskusi terbuka dan menghargai perbedaan pendapat dalam tim					
8	Pemimpin mendorong karyawan untuk berfikir kreatif dalam menyelesaikan masalah					

Komunikasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kejelasan					
1	Saya menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami					
2	Saya tidak menggunakan bahasa yang ambigu atau membingungkan dalam komunikasi					
	Ketepatan					
3	Saya memberikan informasi yang akurat dan sesuai dengan fakta					
4	Saya menyampaikan pesan kepada orang yang tepat tanpa menyebarkan informasi yang tidak relevan					
	Keluwesannya					
5	Saya dapat beradaptasi dengan berbagai gaya komunikasi rekan kerja					
6	Saya menyesuaikan komunikasi dengan latar belakang budaya atau kebiasaan tim					
	Empati					
7	Saya menunjukkan sikap yang baik saat berbicara dengan rekan kerja					
8	Saya menghindari nada atau kata-kata yang dapat menyinggung perasaan orang lain					
	Keterbukaan					
9	Saya bersedia berbagi informasi yang relevan dengan tim untuk meningkatkan kolaborasi					
10	Saya tidak ragu untuk bertanya jika ada informasi yang tidak jelas					

Efektivitas					
11	Saya dapat menghindari miskomunikasi yang dapat menghambat pekerjaan				
12	Saya dapat menyampaikan informasi secara singkat namun tetap jelas dan mudah dipahami				
Kontekstual					
13	Saya dapat menilai apakah suatu komunikasi harus dilakukan secara pribadi atau dalam kelompok				
14	Saya memahami kapan waktu yang tepat untuk menyampaikan suatu informasi				

Team Collaboration (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kerjasama						
1	Saya mampu berkerja sama dengan rekan satu tim dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
Kepercayaan						
3	Saya percaya bahwa rekan satu tim memiliki niat baik dalam bekerja					
4	Saya merasa nyaman untuk berbagi ide dan pendapat dalam tim					
Kekompakan						
5	Saya menjaga komunikasi yang baik untuk memperkuat hubungan dalam tim					
6	Saya mampu menyatukan perbedaan pendapat untuk mencapai tujuan Bersama					

	Tanggung Jawab					
7	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan					
8	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai kesepakatan tim					
	Saling Berkontribusi					
9	Saya selalu berusaha memberikan ide atau Solusi yang bermanfaat bagi tim					
10	Saya merasa bahwa kontribusi saya dalam tim dihargai oleh rekan kerja saya					



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

TABULASI HASIL KUESIONER

<i>TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP (X1)</i>									JUMLAH
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	39
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	4	5	5	5	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	3	4	5	5	5	5	5	5	37
9	5	5	5	5	5	5	4	4	38
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	4	4	4	5	5	5	37
12	5	5	5	5	5	5	5	4	39
13	5	5	4	5	5	4	3	5	36
14	5	4	5	5	5	5	5	5	39
15	4	5	4	4	4	5	5	5	36
16	4	4	4	5	5	5	5	5	37
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	4	5	5	39
19	4	5	5	5	5	4	5	5	38
20	4	4	4	4	5	5	3	5	34
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	5	5	5	5	3	5	4	36
24	3	4	4	5	5	5	4	4	34
25	4	5	5	5	5	5	5	5	39
26	5	4	4	4	4	4	4	4	33
27	4	4	4	5	5	5	5	5	37
28	4	5	5	5	5	5	5	4	38
29	4	4	5	5	5	5	5	5	38
30	4	4	4	4	4	4	4	5	33
31	4	4	5	5	5	5	4	4	36
32	4	4	4	5	4	4	4	4	33
33	4	5	5	5	5	5	5	5	39
34	3	5	5	4	5	5	5	4	36
35	4	4	5	5	4	4	4	4	34
36	4	5	4	5	5	4	5	5	37
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	5	4	4	5	4	4	4	4	34
39	4	4	5	5	5	5	3	5	36
40	4	5	5	5	5	5	5	5	39
41	4	5	4	5	4	4	4	4	34
42	4	4	4	5	4	4	4	4	33
43	4	5	5	5	5	5	5	5	39
44	4	5	4	5	4	5	5	5	37
45	4	4	4	4	5	4	4	4	33

46	5	5	5	5	5	4	5	5	39
47	5	4	4	5	5	5	5	5	38
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	5	5	5	4	4	5	5	5	38
50	5	4	5	4	5	5	4	4	36
51	5	5	5	4	5	5	5	5	39
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	5	5	5	5	5	5	5	39
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	4	5	4	5	5	38
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	4	5	4	4	4	4	4	4	33
58	5	5	4	4	4	4	4	4	34
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	4	5	4	5	4	5	4	36
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	5	4	5	4	5	4	5	4	36
63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
64	5	4	5	4	5	4	5	4	36
65	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	5	5	5	5	5	5	5	4	39
67	5	5	5	5	5	5	5	4	39
68	5	4	5	4	5	4	5	4	36
69	4	4	4	4	5	5	5	5	36
70	5	5	5	5	5	4	4	5	38
71	5	4	4	4	4	4	4	4	33
72	4	4	4	4	4	4	4	5	33
73	4	4	4	5	4	4	4	4	33
74	5	4	5	4	5	4	5	4	36
75	4	5	5	5	4	4	5	5	37
76	5	4	5	4	5	4	4	4	35
77	5	4	5	4	4	4	4	4	34
78	4	4	4	4	5	5	4	4	34
79	5	4	5	4	5	4	5	4	36
80	5	4	4	4	4	4	5	5	35
81	5	4	5	5	5	5	4	5	38
82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
83	4	5	5	5	5	5	5	5	39
84	5	4	5	4	4	4	5	5	36
85	5	4	5	5	4	5	5	5	38
86	5	4	4	5	4	5	5	5	37
87	5	5	4	4	4	4	4	4	34
88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
89	5	4	4	4	5	5	5	5	37
90	5	4	5	4	5	5	5	5	38

KOMUNIKASI (X2)															JUMLAH
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	
1	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	60
2	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	55
3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	59
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	53
8	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	56
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	53
10	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56
12	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
13	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	55
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56
16	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	58
17	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
19	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
22	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	62
23	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	55
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	59
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	54
33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	59
34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
36	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	59
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
40	2	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	54
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	58

KINERJA KARYAWAN (Y)													JUMLAH
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	53
2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
9	2	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	47
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51
12	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	52
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
15	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
17	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
18	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	52
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
23	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
31	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	47
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
42	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
43	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50
44	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	50
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50

47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
49	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
50	4	5	5	2	5	4	4	5	4	4	4	4	50
51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
56	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	53
60	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	53
61	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
62	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	53
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
64	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	52
65	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
67	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
68	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	51
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
71	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	49
72	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	49
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
74	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	53
75	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
76	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	53
77	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	48
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
79	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	54
80	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	54
81	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	54
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
83	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
84	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	54
85	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53
86	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	52
87	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	50
88	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	56
89	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	54
90	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	52

HASIL PENELITIAN (OUTPUT SPSS 29.00) 2025

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI, TEAM COLLABORATION ^b		Enter
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			
b. All requested variables entered.			

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.553	1.25040
a. Predictors: (Constant), GAYA TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP, KOMUNIKASI, TEAM COLLABORATION				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

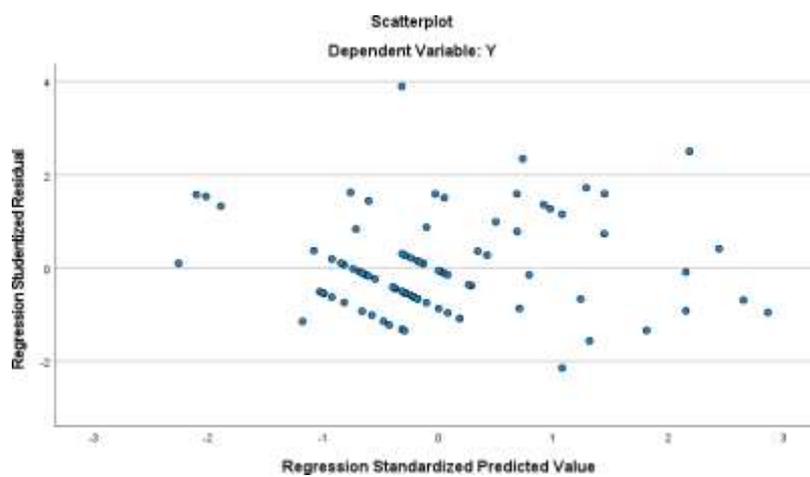
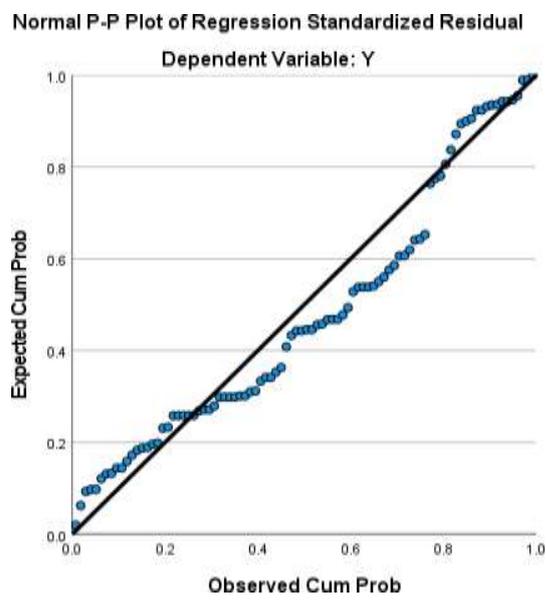
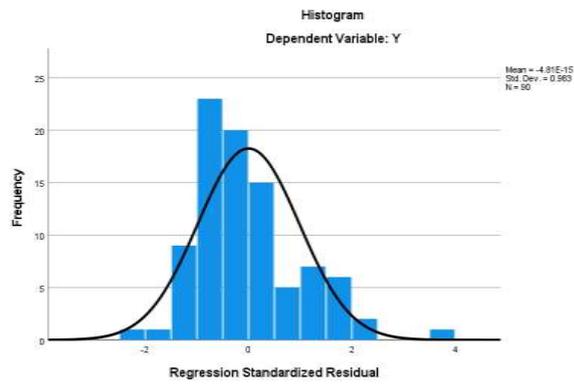
ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.140	3	59.047	37.766	.000 ^b
	Residual	134.460	86	1.563		
	Total	311.600	89			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), GAYA TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP, KOMUNIKASI, TEAM COLLABORATION						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	14.469	3.938		3.674	.000
	GAYA TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP	.150	.054	.196	2.767	.007
	KOMUNIKASI	.259	.063	.323	4.110	.000

	TEAM COLLABORATION	.371	.054	.534	6.802	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI ONAL	KOMUNIKA SI	TEAM COLLABOR ATION
1	1	3.993	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	29.643	.00	.58	.01	.26
	3	.002	45.710	.11	.27	.20	.72
	4	.001	75.323	.89	.15	.78	.01
a. Dependent Variable: Y							

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	46.8798	54.1090	50.0667	1.41079	90
Std. Predicted Value	-2.259	2.865	.000	1.000	90
Standard Error of Predicted Value	.141	.547	.248	.089	90
Adjusted Predicted Value	46.8693	54.2775	50.0508	1.42442	90
Residual	-2.58527	4.38152	.00000	1.22914	90
Std. Residual	-2.068	3.504	.000	.983	90
Stud. Residual	-2.146	3.898	.006	1.024	90
Deleted Residual	-2.78437	5.42073	.01588	1.33771	90
Stud. Deleted Residual	-2.193	4.270	.013	1.048	90
Mahal. Distance	.148	16.073	2.967	3.241	90
Cook's Distance	.000	.901	.024	.100	90
Centered Leverage Value	.002	.181	.033	.036	90
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					



KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	7	7.8	7.8	7.8
	Laki - Laki	83	92.2	92.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-40 Tahun	64	72.1	72.1	72.1
	41-55 Tahun	25	26.8	26.8	98.9
	>56 Tahun	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	60	66.6	66.6	66.6
	Diploma	4	4.4	4.4	71.0
	Sarjana	22	24.5	24.5	95.5
	>Magister	4	4.5	4.5	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	35	38.9	38.9	38.9
	6-10 Tahun	21	23.3	23.3	62.2
	>10 Tahun	34	37.8	37.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

DISTRIBUSI JAWABAN KINERJA KARYAWAN (Y)

Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang ditetapkan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	S	62	68.9	68.9	70.0
	SS	27	30.0	30.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya mampu bekerja tanpa harus selalu diawasi oleh atasan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	79	87.8	87.8	88.9
	SS	10	11.1	11.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya menghormati pendapat dan perasaan rekan kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	62	68.9	68.9	68.9
	SS	28	31.1	31.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya tidak mudah tersinggung dan tetap professional dalam bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	S	78	86.7	86.7	87.8
	SS	11	12.2	12.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	64	71.1	71.1	72.2
	SS	25	27.8	27.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya mampu bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan Bersama					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	77	85.6	85.6	86.7
	SS	12	13.3	13.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya selalu hadir tepat waktu sesuai aturan perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.2	2.2	2.2
	S	72	80.0	80.0	82.2
	SS	16	17.8	17.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya mengikuti aturan keselamatan dan prosedur kerja dengan baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	74	82.2	82.2	82.2
	SS	16	17.8	17.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya selalu jujur dalam melaporkan hasil pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	75	83.3	83.3	83.3
	SS	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya selalu menyampaikan informasi dengan jujur dan transparan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	74	82.2	82.2	83.3
	SS	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja biasa demi kepentingan Perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.3	3.3	3.3
	S	70	77.8	77.8	81.1
	SS	17	18.9	18.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya tetap bekerja dengan penuh dedikasi meskipun menghadapi tekanan kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.3	3.3	3.3
	KS	7	7.8	7.8	11.1
	S	60	66.7	66.7	77.8
	SS	20	22.2	22.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

DISTRIBUSI JAWABAN TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP (X1)

Pemimpin menjadi teladan yang baik bagi karyawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.3	3.3	3.3
	S	33	36.7	36.7	40.0
	SS	54	60.0	60.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pemimpin mampu membuat Keputusan yang bijaksana dalam situasi sulit					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	41	45.6	45.6	45.6
	SS	49	54.4	54.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pemimpin memberikan semangat dan motivasi kepada tim dalam mencapai target kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	35.6	35.6	35.6
	SS	58	64.4	64.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pemimpin menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik dengan memberikan contoh nyata					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	36.7	36.7	36.7
	SS	57	63.3	63.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pemimpin sering mendengarkan keluhan atau masukan dari karyawan dan berusaha mencari Solusi terbaik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	30.0	30.0	30.0
	SS	63	70.0	70.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pemimpin memperlakukan setiap karyawan secara adil dan tidak pilih kasih					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	35	38.9	38.9	40.0
	SS	54	60.0	60.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pemimpin mendorong diskusi terbuka dan menghargai perbedaan pendapat dalam tim					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.3	3.3	3.3
	S	28	31.1	31.1	34.4
	SS	59	65.6	65.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pemimpin mendorong karyawan untuk berfikir kreatif dalam menyelesaikan masalah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	38.9	38.9	38.9
	SS	55	61.1	61.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

DISTRIBUSI JAWABAN KOMUNIKASI (X2)

Saya menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	3	3.3	3.3	4.4
	S	60	66.7	66.7	71.1
	SS	26	28.9	28.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya tidak menggunakan bahasa yang ambigu atau membingungkan dalam komunikasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	82	91.1	91.1	91.1
	SS	8	8.9	8.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya memberikan informasi yang akurat dan sesuai dengan fakta					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	75	83.3	83.3	83.3
	SS	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya menyampaikan pesan kepada orang yang tepat tanpa menyebarkan informasi yang tidak relevan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	73	81.1	81.1	81.1
	SS	17	18.9	18.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya dapat beradaptasi dengan berbagai gaya komunikasi rekan kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	6.7	6.7	6.7
	S	72	80.0	80.0	86.7
	SS	12	13.3	13.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya menyesuaikan komunikasi dengan latar belakang budaya atau kebiasaan tim					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	1	1.1	1.1	2.2
	S	84	93.3	93.3	95.6
	SS	4	4.4	4.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya menunjukkan sikap yang baik saat berbicara dengan rekan kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	81	90.0	90.0	91.1
	SS	8	8.9	8.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya menghindari nada atau kata-kata yang dapat menyinggung perasaan orang lain					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.2	2.2	2.2
	S	83	92.2	92.2	94.4
	SS	5	5.6	5.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya bersedia berbagi informasi yang relavan dengan tim untuk meningkatkan kolaborasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.3	3.3	3.3
	S	75	83.3	83.3	86.7
	SS	12	13.3	13.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya tidak ragu untuk bertanya jika ada informasi yang tidak jelas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	3	3.3	3.3	4.4
	S	79	87.8	87.8	92.2
	SS	7	7.8	7.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya dapat menghindari miskomunikasi yang dapat menghambat pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	6.7	6.7	6.7
	S	75	83.3	83.3	90.0
	SS	9	10.0	10.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya dapat menyampaikan informasi secara singkat namun tetap jelas dan mudah dipahami					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	80	88.9	88.9	90.0
	SS	9	10.0	10.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya dapat menilai apakah suatu komunikasi harus dilakukan secara pribadi atau dalam kelompok					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	6.7	6.7	6.7
	S	76	84.4	84.4	91.1
	SS	8	8.9	8.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya memahami kapan waktu yang tepat untuk menyampaikan suatu informasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.2	2.2	2.2
	S	80	88.9	88.9	91.1
	SS	8	8.9	8.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

DISTRIBUSI JAWABAN TEAM COLLABORATION (X3)

Saya mampu berkerja sama dengan rekan satu tim dalam menyelesaikan tugas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	1	1.1	1.1	2.2
	S	68	75.6	75.6	77.8
	SS	20	22.2	22.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.2	2.2	2.2
	S	78	86.7	86.7	88.9
	SS	10	11.1	11.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya percaya bahwa rekan satu tim memiliki niat baik dalam bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	KS	4	4.4	4.4	6.7
	S	67	74.4	74.4	81.1
	SS	17	18.9	18.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya merasa nyaman untuk berbagi ide dan pendapat dalam tim					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	KS	3	3.3	3.3	5.6
	S	72	80.0	80.0	85.6
	SS	13	14.4	14.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya menjaga komunikasi yang baik untuk memperkuat hubungan dalam tim					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	70	77.8	77.8	78.9
	SS	19	21.1	21.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya mampu menyatukan perbedaan pendapat untuk mencapai tujuan Bersama					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	1	1.1	1.1	2.2
	S	73	81.1	81.1	83.3
	SS	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.2	2.2	2.2
	S	75	83.3	83.3	85.6
	SS	13	14.4	14.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai kesepakatan tim					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.3	3.3	3.3
	S	77	85.6	85.6	88.9
	SS	10	11.1	11.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya selalu berusaha memberikan ide atau Solusi yang bermanfaat bagi tim					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	4	4.4	4.4	5.6
	S	75	83.3	83.3	88.9
	SS	10	11.1	11.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Saya merasa bahwa kontribusi saya dalam tim dihargai oleh rekan kerja saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	KS	3	3.3	3.3	5.6
	S	71	78.9	78.9	84.4
	SS	14	15.6	15.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

T TABEL

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591	
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582	
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574	
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566	
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558	

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551	
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544	
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538	
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532	
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526	
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520	
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515	
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510	
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505	
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500	
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496	
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492	
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488	
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484	
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480	
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476	
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473	
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470	
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466	
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463	
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460	
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457	
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454	
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452	
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449	
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447	
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444	
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442	
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439	
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437	
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435	
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433	
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431	
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429	
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427	
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425	
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423	
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421	
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420	
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418	
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416	

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72

175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3, Medan, Telp. 961-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4072/JDL/SKR/MAN/FEBU/MSU/2/10/2024

Nama Mahasiswa : Nurpita Sari
NPM : 2105160092
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 2/10/2024
Nama Dosen Pembimbing²⁾ : M. Taufik Lesmana, SE, MM

Judul Disetujui¹⁾

Pengaruh gaya transformasional leadership, work engagement, dan team collaboration terhadap kinerja karyawan pada perusahaan asuransi jiwa syariah

Diaahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Janman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 23 - Oktober - 2024.

Dosen Pembimbing

(M-TAUFIK LESMANA, SP., MM)

Keterangan:

1) Dilarang Pengajuan Program Studi

2) Dilarang Pengajuan Penelitian

3) Dilarang Pengajuan Penelitian

4) Dilarang Pengajuan Penelitian

5) Dilarang Pengajuan Penelitian

6) Dilarang Pengajuan Penelitian

7) Dilarang Pengajuan Penelitian

8) Dilarang Pengajuan Penelitian

9) Dilarang Pengajuan Penelitian

10) Dilarang Pengajuan Penelitian

11) Dilarang Pengajuan Penelitian

12) Dilarang Pengajuan Penelitian

13) Dilarang Pengajuan Penelitian

14) Dilarang Pengajuan Penelitian

15) Dilarang Pengajuan Penelitian

16) Dilarang Pengajuan Penelitian

17) Dilarang Pengajuan Penelitian

18) Dilarang Pengajuan Penelitian

19) Dilarang Pengajuan Penelitian

20) Dilarang Pengajuan Penelitian

21) Dilarang Pengajuan Penelitian

22) Dilarang Pengajuan Penelitian

23) Dilarang Pengajuan Penelitian

24) Dilarang Pengajuan Penelitian

25) Dilarang Pengajuan Penelitian

26) Dilarang Pengajuan Penelitian

27) Dilarang Pengajuan Penelitian

28) Dilarang Pengajuan Penelitian

29) Dilarang Pengajuan Penelitian

30) Dilarang Pengajuan Penelitian

31) Dilarang Pengajuan Penelitian

32) Dilarang Pengajuan Penelitian

33) Dilarang Pengajuan Penelitian

34) Dilarang Pengajuan Penelitian

35) Dilarang Pengajuan Penelitian

36) Dilarang Pengajuan Penelitian

37) Dilarang Pengajuan Penelitian

38) Dilarang Pengajuan Penelitian

39) Dilarang Pengajuan Penelitian

40) Dilarang Pengajuan Penelitian

41) Dilarang Pengajuan Penelitian

42) Dilarang Pengajuan Penelitian

43) Dilarang Pengajuan Penelitian

44) Dilarang Pengajuan Penelitian

45) Dilarang Pengajuan Penelitian

46) Dilarang Pengajuan Penelitian

47) Dilarang Pengajuan Penelitian

48) Dilarang Pengajuan Penelitian

49) Dilarang Pengajuan Penelitian

50) Dilarang Pengajuan Penelitian

51) Dilarang Pengajuan Penelitian

52) Dilarang Pengajuan Penelitian

53) Dilarang Pengajuan Penelitian

54) Dilarang Pengajuan Penelitian

55) Dilarang Pengajuan Penelitian

56) Dilarang Pengajuan Penelitian

57) Dilarang Pengajuan Penelitian

58) Dilarang Pengajuan Penelitian

59) Dilarang Pengajuan Penelitian

60) Dilarang Pengajuan Penelitian

61) Dilarang Pengajuan Penelitian

62) Dilarang Pengajuan Penelitian

63) Dilarang Pengajuan Penelitian

64) Dilarang Pengajuan Penelitian

65) Dilarang Pengajuan Penelitian

66) Dilarang Pengajuan Penelitian

67) Dilarang Pengajuan Penelitian

68) Dilarang Pengajuan Penelitian

69) Dilarang Pengajuan Penelitian

70) Dilarang Pengajuan Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/SAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6022400 - 40224567 Fax. (061) 6025474 - 6031003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR: 2831/TGS/IL3-AU/UMSU-05/F/2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 23 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa :

Nama : Nurpita Sari
NPM : 2105160092
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal/Skripsi : Pengaruh Gaya Transformasional Leadership, Work Engagement, dan Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI Balai Yasa Pulu Brayan

Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, SE., MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir harus berjarak 3 bulan setelah dikeharkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir dinyatakan "BATAL"** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **23 Oktober 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 13 Jumadil-Awal 1446 H
15 November 2024 M



Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal.





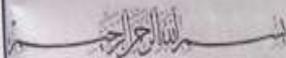
UMSU

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20



Assalammu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : NURPITA SARI

NPM : 2105160092

Tempat/Tgl Lahir : BOGOR 18 APRIL 2003

Program Studi : Manajemen

Alamat Mahasisw : JL KAWAT TGG AMAL LKXI
V TANJUNG MULIA HILIK

Tempat Penelitian: PT KAI BALAI YASA PULU
BRAJAN

Alamat Penelitian : JL BENGKEL I PULAU BRAY
AN MEDAN TIMUR

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Perikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon

Np
NURPITA SARI



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Widyaiswara dan Dosen

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/30/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238. Telp. (061) 6622400 - 6622467 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2830/IL3-AU/UMSU-05/F/2024
Lampiran : -
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 13 Jumadil-Awal 1446 H
15 November 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. KAI Balai Yasa Pulu Brayan
Jl. Bengkel I Pulau Brayan Bengkel Medan Timur
Di Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nurpita Sari
NPM : 2105160092
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Gaya Transformasional Leadership, Work Engagement, dan Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI Balai Yasa Pulu Brayan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dr. H. JANURI, SE, MM, M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal





Nomor : KE.105/XII/8/KA-2024
Sifat : Terbatas
Lampiran : 2 (dua) File

2 Desember 2024

Yth.
ASKAR YOYOM RAMANTO
Plt. Vice President UPT Balai Yasa Pulubrayan
di
Tempat

Perihal : Surat Pengantar Pelaksanaan Penelitian a.n Nurpita Sari Dkk di Unit Keuangan, SDM & TI Balai Yasa Pulubrayan

1. Menunjuk:

- a. Surat Keputusan Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) No. KEP.M/KKE.105/VIII/1/KA2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Praktek Kerja Lapangan, Survey, Observasi, Penyebaran Kuisisioner dan Penelitian di Lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero);
- b. Surat Kilat Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) No. UM.202/III/2/KA-2015 tanggal 05 Maret 2015 tentang tertib pengaturan pelaksanaan praktek kerja lapangan dan studi banding;
- c. Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 2830/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 Tanggal 15 November 2024 Perihal Izin Riset Pendahuluan;
- d. Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 2832/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 Tanggal 15 November 2024 Perihal Izin Riset Pendahuluan;
- e. Nota Dinas Internal No. 2/KE.105/XI/BYPUB/2024 Tanggal 25 November 2024 Perihal Permohonan Surat Pengantar Pelaksanaan Riset di UPT Balai Yasa Pulubrayan.

2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, bersama ini kami hadapkan Mahasiswa/i dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk melaksanakan Penelitian dengan daftar nama sebagai berikut:

NO	NAMA	NIM	Program Studi	Unit Tujuan	Waktu Pelaksanaan
1	Nurpita Sari	2105160092	Manajemen	Keuangan, SDM & TI	3 Desember 2024
2	Sindi Boang Manalu	2105160315			28 Februari 2025

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

Catatan:

Setelah pelaksanaan tugas selesai, Mahasiswa/i diwajibkan mengirim laporan hasil kegiatan ke kantor Pusdiklat PT KAI (Persero) berupa makalah (softfile lengkap) ke email : research.learning@kai.id sebagai persyaratan untuk mendapatkan surat keterangan selesai kegiatan.

3. Terkait pendampingan selama pelaksanaan Penelitian, kami mohon bantuannya agar dapat menunjuk seorang pegawai untuk mendampingi Mahasiswa/ i dimaksud dalam menyelesaikan Penelitian dengan waktu yang sudah ditetapkan.
4. Demikian kami sampaikan, atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Kantor Pusat



ASTRID ANINDITA
Vice President of Planning of Training and Education

Tembusan Eksternal:

1. Dr. H. Januri, SE.,MM.,M.Si., CMA Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Nurpita Sari yang bersangkutan/ Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Sindi Boang Manalu yang bersangkutan/ Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tembusan Internal:

1. Staf Fungsional Khusus Level 7 MOH NORAHMAN
2. Manager of Program and Administration DEA SHERO ANJANI
3. Manager Keuangan, SDM dan Teknologi Informasi NUR INSAN
4. Staf Fungsional Khusus Level 9 FADLY SANJAYA
5. Specialist of Program and Administration DENNY HERNANDO PANGARIBUAN
6. Plt. Assistant Manager Anggaran dan Akuntansi ACHMAD FAUZI
7. Assistant Manager Keuangan dan Pajak A. BAYU JUNESAG
8. Assistant Manager Sumber Daya Manusia, Kerumahtanggaan dan Protokol ANDI WIJAYA
9. Supervisor Sistem Informasi DIDY KURNIAWAN
10. Team Leader Umum dan Dokumen ASY'ARI HIDAYAT
11. Pelaksana Program and Administration PRI DEWI LESTARI
12. Pelaksana Program and Administration NURHAYATI

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : NURPITA SARI
NPM : 2105160092
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,
WORK ENGAGEMENT TEAM COLLABORATION
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAI BALAI
YASA PULUBRAYAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Periksa cover - Periksa penomoran halaman - Periksa identifikasi masalah - Tambahkan bab 1.5 proposal - Tambahkan bagian penelitian - Periksa masalah penelitian	07/12/24	Jf
BAB 2	- Periksa Landasan teori sumber daya manusia - Amati konsep variabel - Periksa uraian konsep - Periksa hipotesis penelitian	07/12/24	Jf
BAB 3	- Buat pendekatan penelitian - Periksa lokasi penelitian - Periksa uji hipotesis	07/12/24	Jf
Daftar Pustaka	Perencanaan daftar pustaka		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Proposal	17/12/24	Jf

Medan, Desember 2024

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

(M. Taufik Lesmana, S.P., M.M)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Senin, 30 Desember 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Nurpita Sari
N.P.M. : 2105160092
Tempat / Tgl.Lahir : Bogor, 18 ^{April} Maret 2003
Alamat Rumah : Jl. Kawat 1 Gg amal
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Transfromasional Leadership Work Engagement, Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI (Kereta Api Indonesia) Balai Yasa Pulubrayan.

Disetujui / tidak disetujui (*)

Item	Komentar
Judul
Bab I	<i>tambahan data referensi / present</i>
Bab II	<i>Kurangnya Teori / dipaparkan teori Gaya kepemimpinan, work engagement dan collaboration</i>
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Senin, 30 Desember 2024*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Muhammad Taufik Lesmana, S.P.,M.M

Pembanding

Assoc. Prof. Satria Tirtayasa, Ph.D.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Baeri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220236



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Senin, 30 Desember 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Nurpita Sari
N.P.M. : 2105160092
Tempat / Tgl.Lahir : Bogor, 18 Maret 2003
Alamat Rumah : Jl. Kawat 1 Gg amal
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Transfromasional Leadership Work Engagement,
Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI (Kereta Api Indonesia) Balai Yasa Pulubrayan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Muhammad Taufik Lesmana, S.P.,M.M*

Medan, Senin, 30 Desember 2024

TIM SEMINAR

Pembimbing

Muhammad Taufik Lesmana, S.P.,M.M

Pembanding

Assoc. Prof. Satria Tirtayasa, Ph.D.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

[Signature]
Assoc. Prof. Ade Sunawan, S.E., M.Si
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

[Signature]
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAK-PT/HA/P/PT/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mahkar Basri No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 6623400 - 66234587 Fax. (061) 6625474 - 6621003
<http://feb.umsu.ac.id> feb.umsu.ac.id [@umsuamedan](https://www.instagram.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.facebook.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 832 /H.3-AU/UMSU-05/P/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN Riset

Medan, 10 Ramadhan 1446 H
10 Maret 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. KAI Balai Yasa Puluhbrayan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ Instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV - V, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Nurpita Sari
N.P.M : 2105160092
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Transformasional Leadership, Komunikasi, dan Team Collaboration Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI (Kereta Api Indonesia) Balai Yasa Puluhbrayan

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





SURAT KETERANGAN

Nomor : 114/S.PKL/III/2025

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : DEA SHERO ANJANI
NIPP : 63775
Jabatan : MANAGER OF PROGRAM AND
ADMINISTRATION PT KAI (PERSERO)

Menerangkan Bahwa:

Nama : NURPITA SARI
NIM/NIS : 2105160092
Universitas/Sekolah : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA

Telah selesai melaksanakan kegiatan PKL/ Magang, Survey, Penelitian/ Riset/ Observasi, Penyebaran Kuisioner, pada tanggal 20 November 2024 s.d 20 Februari 2025 di Unit Keuangan, SDM, dan IT Balai Yasa Pufubrayan.
Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 11 Februari 2025

a.n.Executive Vice President of Training and Education,
Manajemen Indonesia And Administration



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Nurpita Sari
NPM : 2105160092
Tempat/ Tanggal Lahir : Bogor, 18 April 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : Jl. Kawat I Gg. Amal Tg. Mulia Hilir
Program Studi : Manajemen
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Email : sarinurpita65@gmail.com
HP : 0812-6030-3665
2. Nama Orang Tua
Ayah : Abel
Ibu : Nuraini
3. Jenjang Pendidikan
 - SD Negeri 060947 Yos Sudarso Tahun 2015
 - SMP Islam Terpadu Ibnu Halim Medan Tahun 2018
 - SMA Swassta Imelda Medan Tahun 2021
 - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2025 sampai sekarang.

Medan, Maret 2025

Hormat Saya

Nurpita Sari