

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMUNIKASI,

DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DI PT ANUGRAH ARGON MEDICA YOGYAKARTA

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

ALBRIAN BONI FASIO GINTING

11190739

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

TAHUN 2023

HALAMAN PENGAJUAN

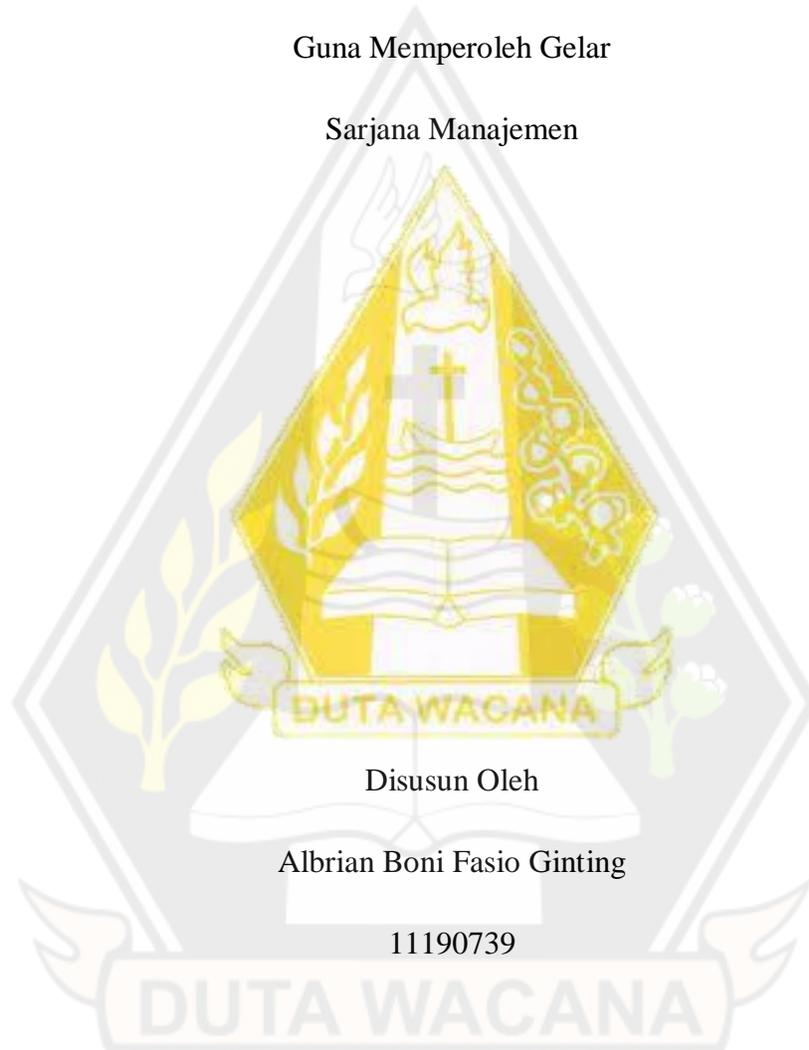
Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh

Albrian Boni Fasio Ginting

11190739

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Albrian Boni Fasio Ginting
NIM : 11190739
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMUNIKASI,
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
ANUGRAH ARGON MEDICA YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 03 Juli 2023

Yang menyatakan



(Albrian Boni Fasio Ginting)

NIM.11190739

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMUNIKASI, DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT ANUGRAH ARGON MEDICA YOGYAKARTA
SKRIPSI

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Albrian Boni Fasio Ginting

11190739

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 26 Juni 2023

Nama Dosen

26 JUN 2023

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

(Ketua Tim Penguji)

2. Dra. Ety Istriani, MM

(Dosen Penguji)

3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 27 Juni 2023
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Argon Medica Yogyakarta.

Nama : Albrian Boni Fasio Ginting

NIM : 11190739

Mata Kuliah : Skripsi

Program Studi : Manajemen

Semester : Genap

Tahun Akademik : 2022/2023

Telah diperiksa dan disetujui
Yogyakarta, 7 Juni 2023

Dosen Pembimbing



Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Yogyakarta.

Yang penulis kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana Manajemen pada Program Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka penulis bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar.

Yogyakarta, Juni 2023



Albrian Boni Fasio Ginting

HALAMAN MOTO

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan dan tidak ada kemudahan tanpa doa”

(Penulis)

“Bersyukurlah kepada TUHAN, panggillah nama-Nya, perkenalkanlah perbuatan-Nya di antara bangsa-bangsa!”

(1 Tawarikh 16:8)

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”

(Filipi 4:13)

“Allahku akan memenuhi segala keperluanmu menurut kekayaan dan kemuliaan-Nya dalam Kristus Yesus”

(Filipi 4:19)

“Ora Et Labora”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menolong, menguatkan, menyertai dan membimbing penulis dalam melakukan segala hal.
2. Ibu Arnella Br Purba selaku Ibu kandung, yang menjadi alasan saya untuk selalu semangat dan kuat dalam menyelesaikan skripsi dan pendukung selalu memberikan motivasi, kasih sayang dan doa-doa kepada Penulis.
3. Bapak Simon Ginting selaku Ayah kandung, yang juga menjadi alasan saya untuk selalu kuat dan bertahan dalam menyelesaikan studi, selalu mendoakan dan mendukung dalam setiap langkah yang diambil Penulis.
4. Silvia Ariska Br Ginting selaku kakak kandung yang selalu mendukung dan penyemangat sehingga menjadi alasan bagi Penulis dalam menyelesaikan studi.
5. Bapak Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA selaku dosen pembimbing yang selalu membimbing, mengajari, mengarahkan serta memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Dekan Fakultas dan Bapak/Ibu Dosen atas bimbingan dan ilmu yang diberikan selama menempuh pendidikan.
7. Adeora Lori Charla Br Purba selaku pacar yang selalu mendukung, membantu dan memberi semangat setiap langkah yang diambil penulis.
8. Teman-teman yang selalu memberikan *support*, menemani dan membantu.
Untuk Dimas Robertus, Andardia Dipta Chrissanto, Hansenius Sitompul,

Oby, Gusti Primsa Sukatendel dan Elmi yang selalu mengarahkan penulis dan juga untuk teman-teman yang lainnya yang tidak dapat diucapkan satu persatu.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena kasih setia serta berkat kemurahan-Nya yang sangat besar sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan baik yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Argon Medica Yogyakarta”** yang dijadikan salah satu syarat akademik dalam memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

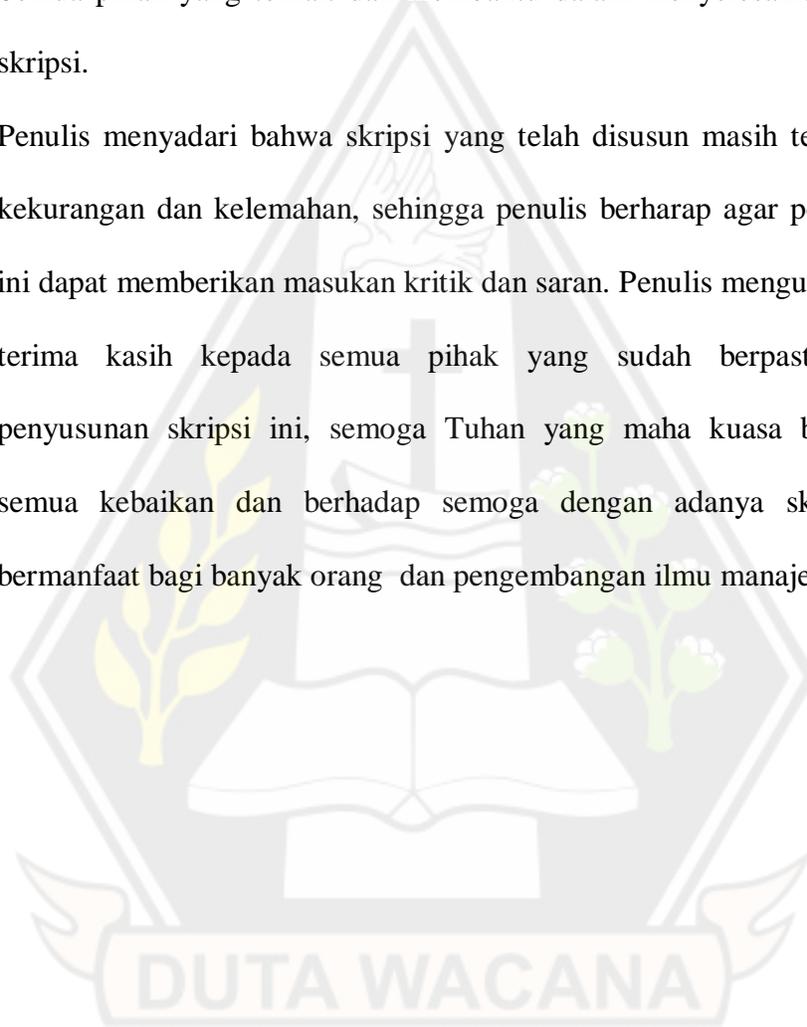
Selama proses penyusunan skripsi, penulis bisa berproses dengan baik karena selalu mendapat dukungan yang tak henti-hentinya baik secara langsung maupun tidak langsung dari segi tenaga, waktu, dukungan, bimbingan, arahan, kritik, saran, dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan juga pikiran untuk bisa mengarahkan, membimbing, dan memberi masukan kepada penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Para responden yang mengisi kuesioner penelitian sehingga membantu penulis memperoleh data yang kemudian diolah dalam penyusunan skripsi
3. Orang tua dan keluarga yang selalu ada bagi penulis, memberikan semangat, materi yang selalu diberikan untuk keberlangsungan hidup penulis, serta doa

yang tidak pernah putus bagi penulis untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

4. Sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Semua pihak yang terkait dan membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan, sehingga penulis berharap agar pembaca skripsi ini dapat memberikan masukan kritik dan saran. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang sudah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini, semoga Tuhan yang maha kuasa bisa membalas semua kebaikan dan berhadap semoga dengan adanya skripsi ini bisa bermanfaat bagi banyak orang dan pengembangan ilmu manajemen.



Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Albrian", with a horizontal line underneath.

Albrian Ginting

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kontribusi Penelitian	8
1.5. Batasan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Gaya Kepemimpinan Transaksioanal	11

2.1.2 Literatur Kepemimpinan Transaksional	11
2.1.3 Contoh Kepemimpinan Transaksional	12
2.1.4 Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional	12
2.2 Komunikasi	13
2.2.1 Unsur-unsur Komunikasi.....	14
2.2.2 Indikator-indikator Komunikasi	14
2.3 Kerjasama Tim	15
2.3.1 Unsur-unsur Kerjasama Tim.....	16
2.3.2 Indikator-indikator Kerjasama Tim	16
2.4 Kinerja Karyawan.....	18
2.4.1 Unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja	19
2.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan	20
2.4.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan	20
2.5 Pengembangan Hipotesis	21
2.6 Kerangka Penelitian.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	25
3.1 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.1.1 Sumber Data	25
3.1.2 Jenis Data Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel.....	26
3.2.1 Populasi	26
3.2.2 Sampel.....	26
3.3 Alat Pengumpulan Data	26
3.4 Uji Kuisisioner	27

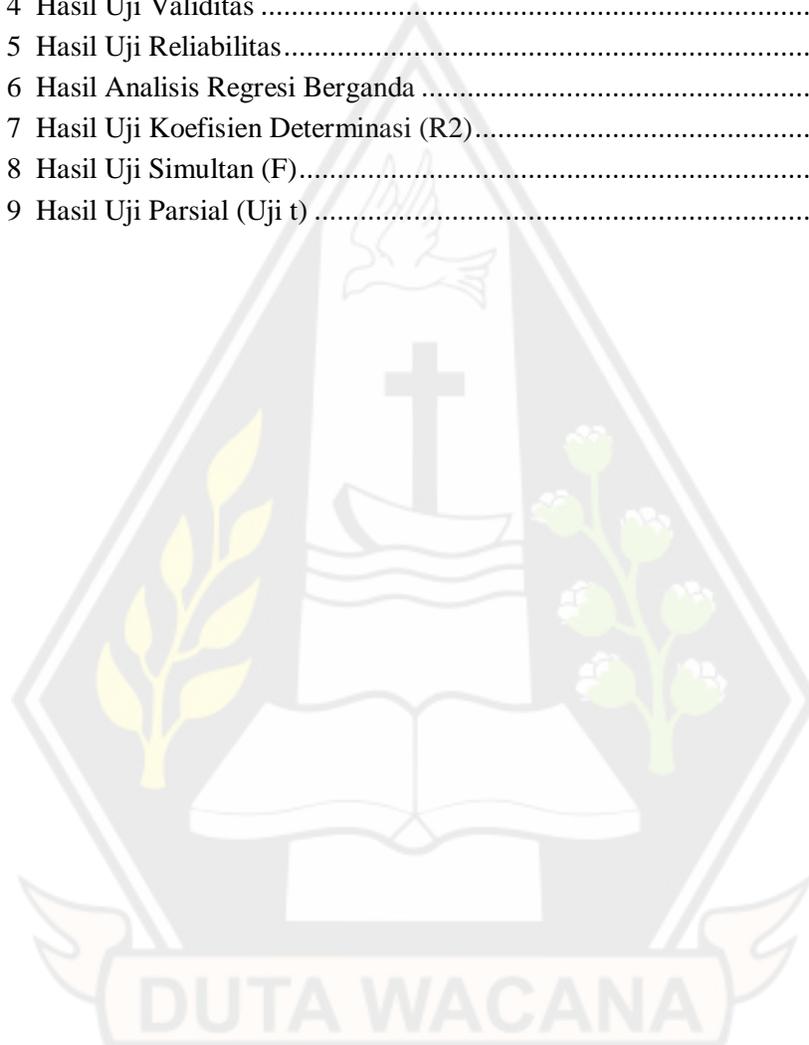
3.4.1 Uji Validitas.....	28
3.4.2 Uji Reliabilitas	28
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	28
3.6 Uji Hipotesis.....	32
3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	32
3.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	33
3.6.3 Uji Simultan (Uji F)	33
3.6.4 Uji Parsial (Uji t).....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Sampel Penelitian	36
4.1.1 Jenis Kelamin.....	36
4.1.2 Tingkat Usia.....	37
4.1.3 Tingkat Pendidikan	38
4.2 Kuesioner dan Uji Kuesioner	39
4.2.1 Uji Validitas.....	39
4.2.2 Uji Reliabilitas	40
4.4 Uji Hipotesis.....	41
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	41
4.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	43
4.4.3 Uji Simultan (F)	44
4.4.4 Uji Parsial (Uji t).....	45
4.5 Pembahasan Hasil.....	47
4.5.1 Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Karyawan	47

4.5.2 Pengaruh antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.....	48
4.5.3 Pengaruh antara Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan.....	48
BAB V PENUTUP	50
5.1 KESIMPULAN	50
5.2 KETERBATASAN PENELITIAN.....	51
5.3 SARAN	51
DAFTAR PUSTAKA	53



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert	27
Tabel 3 2 Indikator Penelitian.....	29
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	37
Tabel 4. 2 Tingkat Usia	37
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan	38
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas	40
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Regresi Berganda	42
Tabel 4. 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	43
Tabel 4. 8 Hasil Uji Simultan (F).....	44
Tabel 4. 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)	45



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian 24



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	56
2. Lampiran 2 Data Tabulasi Responden	62
3. Lampiran 3 Kartu Konsultasi Skripsi.....	70
4. Lampiran 4 Tabel R (Uji Validitas)	72
5. Lampiran 5 Formulir Revisi Judul Skripsi	73
6. Lampiran 6 Lembar Revisi Ujian Pendaran	74



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMUNIKASI,
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. ANUGRAH ARGON MEDICA YOGYAKARTA**

Albrian Boni Fasio Ginting

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: albrianginting01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Argon Medica Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mencari pengaruh dari variabel-variabel menggunakan uji. Uji yang digunakan baik secara uji parsial atau uji (t) maupun secara simultan atau dengan uji (F). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu 62 responden dari karyawan PT. Anugrah Argon Medica Yogyakarta, responden yang didapat dari kuesioner yang sudah dibagikan, setelah itu hasil dari jawaban responden diolah menggunakan tehnik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan.*

***THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE,
COMMUNICATION, AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF
PT. ANUGRAH ARGON MEDICA YOGYAKARTA***

Albrian Boni Fasio Ginting

Departement Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: albrianginting01@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and examine the effect of Transactional Leadership Style, Communication, and Teamwork on Employee Performance at PT. Anugrah Argon Medica Yogyakarta. This study uses a quantitative method by looking for the influence of the variables using the test. The test used either by partial test or test (t) or simultaneously or by test (F). In this study, the sample used was 62 respondents from employees of PT. Anugrah Argon Medica Yogyakarta, respondents obtained from questionnaires that have been distributed, after that the results of the respondents' answers were processed using data analysis techniques using descriptive analysis, F test, t test and coefficient of determination (R^2). The results of this study explain that Transactional Leadership Style has a positive effect on Employee Performance, Communication has a positive effect on Employee Performance, and Teamwork has a positive effect on Employee Performance.

Keywords: *Transactional Leadership style, Communication, Teamwork, Employees.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi dan perusahaan harus lebih inovatif dan kreatif agar dapat mengikuti tren terkini dalam manajemen sumber daya manusia di era globalisasi. Wakil Presiden Ma'ruf Amin menjelaskan SDM atau SDM Indonesia wajib menguasai informasi-informasi, inovasi dan ilmu pengembangan (Purnamasari, 2021). Adamy (2016) mengatakan "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan mekanisme yang dilakukan pemimpin agar mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja, dari segi kuantitas ataupun kualitas sehingga karyawan bisa melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien untuk mencapai visi dan misi perusahaan. kompetisi antar organisasi atau perusahaan yang semakin ketat dapat memotivasi organisasi ataupun perusahaan untuk melakukan perbaharuan terhadap sistem pengelolaan di dalamnya. Pentingnya sistem kinerja bagi bisnis telah menyebabkan banyak bisnis menjadi lebih ketat dalam pemilihan strategi ketenagakerjaan mereka, seperti menaikkan peraturan perusahaan dan mempraktekkan manajemen SDM yang efektif. (Habibie et al., 2017) menjelaskan bahwa "Pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan pada upaya yang dapat menggali potensi sumber daya manusia yang siap pakai agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.." Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan yang harus menaikkan efektifitas dan efisiensinya guna mewujudkan kinerja yang optimal dan mendukung perkembangan dalam suatu

perusahaan. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengelola dan menjaga sumber daya manusianya sendiri jika mereka ingin membangun organisasi yang memenuhi visi dan misi mereka.

Kinerja Sumber Daya manusia ditetapkan oleh tiga faktor, yaitu bakat, kemampuan, dan persepsi tentang peran bisnis, jelas Porter-Lawler dalam Putra (2019). Sumber daya manusia memiliki bakat, keterampilan, dan peran yang jelas dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kapasitas dan kesadaran diri seorang karyawan, serta peran dan tindakan mereka dalam perusahaan; namun, ini saja tidak cukup. Sumber daya manusia harus memiliki keterampilan kerja tim yang baik, kepemimpinan yang efektif, dan komunikasi yang efektif.

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja ialah sebuah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi.. Kinerja karyawan yang tinggi dapat memberikan dampak yang kompetitif bagi perusahaan, kemudian perusahaan dapat bertahan dan berkembang dalam jangka panjang. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan, kerjasama tim, dan komunikasi memiliki peran penting.

Pemimpin transaksional membantu bawahannya untuk mencapai hasil yang diinginkan, seperti peningkatan kualitas output, peningkatan penjualan, atau penurunan biaya produksi. Dalam membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang

harus dilakukan, pemimpin harus dapat mempertimbangkan kepercayaan diri dan keyakinan diri mereka sendiri, dan memastikan bahwa bawahannya memiliki sumber daya yang diperlukan. Robbins (2010) menurutnya Kepemimpinan yang menggunakan transaksi sosial adalah gaya kepemimpinan transaksional. Gaya pemimpin transaksional ini membimbing atau memberi memotivasi karyawannya agar dapat bekerja mencapai tujuan dengan memberi imbalan atau produktivitas mereka. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pemberian insentif dan penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai target yang ditetapkan.

Selain itu, kerjasama tim juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kaswan (2017) Kemampuan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan mengarahkan pencapaian individu ke tujuan organisasi dikenal sebagai kerjasama tim. Untuk mencapai hasil yang luar biasa, orang harus bekerja sama satu sama lain. Semua anggota tim harus bekerja sama dan mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan.. Terakhir, komunikasi yang efektif memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Everett M Rogers dan Lawrence Kincaid dalam buku *Communication Network: Toward a New Paradigm for Research* (1981) mengatakan Komunikasi adalah proses di mana dua orang atau lebih bertukar informasi satu sama lain. Komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan dapat meningkatkan pemahaman terhadap pekerjaan dan tanggung jawab satu sama lain, sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transaksional terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sejumlah penelitian. Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang mengharuskan pertukaran atau transaksi antara pemimpin dan pengikut, dengan pemimpin memberi penghargaan atau menghukum pengikut berdasarkan seberapa baik yang mereka lakukan Burns (1978). Gaya kepemimpinan ini mengacu pada gaya kepemimpinan yang berfokus pada memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui sistem reward and punishment. Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin memberikan reward atau imbalan kepada bawahan atau karyawan yang sukses mencapai target yang telah ditetapkan, dan memberikan punishment atau sanksi kepada karyawan yang gagal mencapai target tersebut. Gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan disebabkan karena karyawan merasa terpacu untuk mencapai target dan menerima penghargaan ketika berhasil.

Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kerja tim dan komunikasi, selain gaya kepemimpinan. Kerjasama adalah kapasitas sekelompok orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama Musriha (2013). Kemampuan komunikasi dan pemecahan masalah semuanya dapat ditingkatkan melalui kerjasama tim yang efektif, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan . Membangun hubungan, menetapkan ekspektasi yang jelas, dan menyelesaikan perbedaan pendapat adalah manfaat dari komunikasi yang efektif di tempat kerja. Dengan mengurangi miskomunikasi dan meningkatkan produktivitas, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulannya, kinerja karyawan

sebagian besar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional, kerja tim, dan komunikasi. Gaya kepemimpinan, kerja sama tim, dan komunikasi yang berhasil dapat mendorong motivasi, produktivitas, dan kolaborasi karyawan, yang semuanya dapat meningkatkan kinerja. Mediasi hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja pegawai juga dimediasi oleh komitmen organisasional.

PT. Anugrah Argon Medica perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan, di mana tuntutan untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan memperoleh keuntungan yang maksimal menjadi sangat penting. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan transaksional dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan yang sesuai dan sanksi yang tegas, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Perusahaan ini juga memiliki banyak departemen dan divisi yang saling terkait satu sama lain dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pelanggan. Oleh karena itu, kerjasama tim sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dalam kerjasama tim, karyawan dapat berbagi pengetahuan dan keterampilan, serta bekerja sama untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks.

Komunikasi yang efektif sangat penting dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan PT. Anugrah Argon Medica. Komunikasi yang baik juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan memperjelas tujuan organisasi, memberikan umpan balik yang tepat, dan menghindari kesalahpahaman yang dapat menghambat produktivitas karyawan. Dengan demikian, gaya

kepemimpinan transaksional, kerjasama tim, dan komunikasi sangat penting bagi kinerja karyawan di PT. Anugrah Argon Medica, karena dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, serta memperjelas tujuan dan peran masing-masing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

PT Anugrah Argon Medica perusahaan yang bergerak pada bidang industri medis dan farmasi yang berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi salah satu pemain utama di industri medis dan farmasi di Indonesia. Untuk mencapainya, perusahaan diharuskan memastikan bahwa karyawan mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transaksional, kerja tim, dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan gambaran tentang semua komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah organisasi.

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada PT Anugrah Argon Medica Yogyakarta)**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica Yogyakarta?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica Yogyakarta?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica Yogyakarta?

Dengan rumusan masalah di atas, penelitian dapat dilakukan untuk mengetahui faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Anugrah Argon Medica Yogyakarta, serta untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.3. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Argon Medica Yogyakarta.

2. Menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Anugrah Argon Medica Yogyakarta.

3. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Anugrah Argon Medica Yogyakarta.

Berdasarkan tujuan di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan manfaat bagi PT Anugrah Argon Medica Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4. Kontribusi Penelitian

Kontribusi dari penelitian ini dapat dijelaskan seperti berikut ini:

1. Kontribusi Akademik: Penelitian ini dapat membantu mengembangkan pengetahuan tentang hal-hal yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam hal perusahaan di Indonesia. Peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa dapat menggunakan temuan ini sebagai referensi.

2. Kontribusi Praktis: Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi PT Anugrah Argon Medica dan perusahaan medis dan farmasi lainnya. Dengan memahami komponen yang memengaruhi kinerja karyawan, organisasi dapat membuat rencana yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif.

3. Kontribusi Sosial: Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan sektor industri medis dan farmasi di Indonesia dengan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan di sektor tersebut. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan yang diberikan kepada masyarakat, sehingga dapat memberikan dampak positif pada kesehatan dan kesejahteraan masyarakat secara umum.

Dengan kontribusi yang dihasilkan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan dampak yang signifikan bagi akademisi, praktisi, dan masyarakat secara umum.

1.5. Batasan Penelitian

Batasan-batasan yang diterapkan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Fokus penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transaksional, kerja tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Anugrah Argon Medica. Faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, dukungan organisasi, dan tempat kerja, tidak akan dibahas dalam penelitian ini..
2. Sampel penelitian ini merupakan karyawan di PT Anugrah Argon Medica. Penelitian ini tidak mempertimbangkan perbedaan karakteristik individu, seperti jenis kelamin, usia, dan pendidikan, dalam hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan.

4. Penelitian ini dilakukan dalam waktu terbatas, sehingga tidak dapat memperoleh gambaran yang menyeluruh tentang pengaruh faktor-faktor tersebut dalam jangka waktu yang lebih panjang.



BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan Transaksional memberikan dampak yang positif terhadap kinerja Karyawan di PT. Anugrah Argon Medica Yogyakarta dapat dilihat dari nilai signifikan untuk Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai t hitung 2.374, sehingga Gaya Kepemimpinan Transaksional memberikan pengaruh atau dampak positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Komunikasi memberikan dampak yang positif terhadap kinerja Karyawan di PT. Anugrah Argon Medica Yogyakarta dapat dilihat dari nilai signifikan Komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung 2.666, sehingga Komunikasi memberikan pengaruh atau dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.
3. Kerjasama Tim memberikan dampak positif terhadap kinerja Karyawan di PT. Anugrah Argon Medica Yogyakarta dapat dilihat dari nilai signifikan untuk Kerjasama Tim (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung 2.374, sehingga Kerjasama Tim memberikan pengaruh atau dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini memiliki berbagai keterbatasan dan kekurangan yang perlu diperbaiki bagi peneliti-peneliti di masa depan. Berikut terdapat beberapa keterbatasan di dalam penelitian ini:

1. Objek penelitian ini hanya berfokus kepada karyawan PT. Anugrah Argon Medica.
2. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui penggunaan angket atau kuesioner. Namun, terkadang pengisian kuesioner tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat asli dari responden.

5.3 SARAN

Hasil penelitian ini dapat memberikan beberapa saran seperti berikut:

1. Untuk PT. Anugrah Argon Medica Yogyakarta, variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga disarankan untuk tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan faktor tersebut, dengan meningkatkan dan mempertahankan dapat berguna untuk memberikan keunggulan bagi instansi tersebut.
2. Untuk PT. Anugrah Argon Medica Yogyakarta, Variabel Komunikasi memiliki dampak yang positif bagi kinerja karyawan sehingga disarankan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan komunikasi, sehingga dapat menghasilkan proses kinerja karyawan yang baik dari berbagai aspek di dalam perusahaan.

3. Untuk PT. Anugrah Argon Medica Yogyakarta, variabel Kerjasama Tim juga memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan dan disarankan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kerjasama tim yang baik di dalam perusahaan, karena semakin baik kerjasama tim semakin baik pula dampak yang diberikan bagi perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikkussaleh.
- Adi Nugraha, P. K., Sulistyawati, N. K., Pramana, I. P., & Suprastayasa, I. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Vila Lumbang. *Ilmiah Pariwisata*, 28:1, 32-40.
- Alo, L. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Andari, & Nafiudin. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Trans Retail Indonesia Serang. *Manajemen*, 9:1, 68-82.
- Arida, U. (2016). *Buku Ajar MSDM*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Astami, A. D., & Adiwati, M. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bojonegoro. *Ekonomi Bisnis*, 6:1, 231-242.
- Bass. (2000). *The Future of Leadership in Learning Organizations* (Vol. 7:3). Learning Organization: Journal of Leadership Studies.
- Bass. (2003). *Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership*. Journal Of Applied Psychology.
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh kerjasama tim, kreativitas dan integritas terhadap kinerja karyawan di pt. Pegadaian (persero) kantor wilayah v manado. *EMBA*, 10:2, 632-640.
- Fahmi. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Firdailla, W., Widyaningrum, E., & Rahmasari, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia. *Febubhara*, 1:2, 122-129.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartoko, G., Kusmini, & Munawaroh. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Parodana "M" Tambak Kabupaten Serang. *NCABET*, 374-389.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hidayat , S., Lubis, A., & Majid, M. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pt. Dunia barusa banda aceh. *Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5:1, 86-100.
- Hidayat R, & Rusli. (2021). Pengaruh kinerja karyawan terhadap kualitas pelayanan nasabah pada PT pegadaian cabang Tente Kabupaten Bima. *Jurnal Urnika*, 10:2, 425-438.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 10:1, 58-75.
- Joni, & Hikmah. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen dan Akuntasi*, 17:1, 13-24.
- Kaswan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara Melayu S.P.
- Keith, D. (2011). Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Kuhnert, Karl W, & Phillip, L. (1987). *Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis* (Vol. 12:4). Academy of Management Review.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9:1, 17-34.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Mnesia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Musriha. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Departemen Perdagangan Kabupaten Probolinggo. *Ekonomika*, 6:1, 1-8.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (n.d.). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6:3, 181-192.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1:2, 58-79.

- Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 10:2, 66-83.
- Pasolong, & Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pratama, I. A., & Sunata, I. (2020). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Mercure Legian Bali. *Jarma*, 2:1, 12-22.
- Purnamasari, W., Indrayanti, D. A., & Fitriya, N. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2:2, 193-205.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo*, 8:1, 127-133.
- Rakhmalina, R. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi*, 2:1, 14-34.
- Robbins, S. P., & Judges, T. A. (2010). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT. Alfabet.
- Susilowati, T., & Nuswantoro, M. A. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Solusi*, 17:4, 123-234.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization (7th edition)*. Jakarta: PT. Indeks.