

Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim Dalam Membangun Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN Tbk KCP Banyuwangi

Ni Kadek Yuliandari¹, Kurnia Riesty Utami², Dwi Sabbiilah Yassaroh³

Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi^{1,2,3}

Kata kunci:
Kepemimpinan,
Budaya Organisasi,
Kerjasama

ABSTRAK

Kinerja kerja karyawan harus diciptakan dengan sebaik-baiknya agar demi menjaga keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengelola karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja dengan maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi dengan populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan sebanyak 32 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Dengan melakukan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis t dan f. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengolah data kuesioner dan mengetahui pengaruh variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTPN KCP Banyuwangi. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Bank BTPN KCP Banyuwangi

Keywords:
Leadership,
Organizational
Culture, Cooperation

ABSTRACT

Employee work performance must be created as well as possible in order to maintain the sustainability of the organization or company. Therefore, companies must pay attention to and manage their employees in order to maximize performance. This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, organizational culture and teamwork on employee performance. The research method used is quantitative descriptive research. This research was conducted at PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi with the population used is all employees as many as 32 respondents. The technique used in this research uses probability sampling technique. By conducting observations, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique is instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t and f hypothesis testing. In this study used multiple linear regression analysis to process questionnaire data and determine the effect of research variables. The results showed that the variables of leadership style, organizational culture and teamwork had a significant effect on the performance of employees at PT. Bank BTPN KCP Banyuwangi. Partially, the leadership style variable has the most dominant influence on the dependent variable, namely the performance of PT. Bank BTPN KCP Banyuwangi.

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin berkembang dan maju tentunya berpengaruh terhadap pola pikir pekerja. Seperti halnya pergeseran pemikiran yang sangat cepat, termasuk diantaranya adalah softskill dan hardskill yang dituntut untuk bisa dalam segala bidang. Salah satu faktor keunggulan kompetitif yang penting bagi semua perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan pada hakekatnya adalah salah satu unsur yang menjadi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas di dalam perusahaan (Parantoro, 2021). Strategi terhadap pengelolaan SDM yang baik oleh pimpinan terhadap kemampuan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik di masa sekarang atau masa yang akan datang (Syafriana, 2019). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting baik itu perorangan maupun secara kelompok, yang ditujukan untuk kegiatan usaha. Perusahaan dikatakan maju disebabkan oleh sumber daya manusia yang baik dan dan bekerja secara maksimal untuk mendapatkan sasaran perusahaan yang diinginkan. PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan Manfaat Pension, Mitra Usaha Rakyat. PT. PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi ini berlokasi di JL. Jendral A. Yani No. 114, Kelurahan Taman Baru, Kecamatan Banyuwangi merupakan bank devisa hasil penggabungan usaha PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) dengan PT Bank Sumitomo Mitsui Indonesia (SMBCI).

PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Tbk) memfokuskan diri untuk melayani segmen mass market yang terdiri dari para pensiunan, pelaku usaha mikro kecil, dan menengah (UMKM), komunitas prasejahtera produktif, segmen consuming class, serta segmen korporasi. Bisnis tersebut didukung oleh unit unit bisnis Bank BTPN diantaranya adalah BTPN Sinaya yaitu unit bisnis pendanaan, BTPN Purna Bakti yaitu unit bisnis yang melayani nasabah pensiunan, BTPN Mitra Usaha Rakyat yaitu unit bisnis yang melayani pelaku usaha mikro, BTPN Mitra Bisnis yaitu unit bisnis yang melayani pelaku usaha kecil dan menengah, BTPN Wow yaitu produk Laku Pandai pada segmen unbanked, jenius yaitu platform perbankan digital untuk segmen consuming class, serta unit bisnis korporasi. Perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia untuk mengelola manajemen secara efektif dan efisien.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, tentunya perusahaan harus mencapai strategi yang diharapkan melalui kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas dalam menjalankan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan perusahaan (Sihombing & Batoebara, 2019). Dari hasil observasi awal peneliti menemukan temuan melalui wawancara dengan beberapa karyawan PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi, saat ini mengalami penurunan kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kerjasama tim. Dapat dipastikan gaya kepemimpinan menimbulkan pengaruh terhadap karyawannya diantaranya yaitu meniru dan mengamati perilaku pimpinan dan bagaimana pimpinan itu sendiri memotivasi karyawan dalam bekerja (Batubara, 2020). Peranan seorang pemimpin yang efektif menjadi faktor penting dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara pada beberapa PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi terdapat pimpinan yang kurang menyesuaikan pada kondisi perusahaan dan lingkungan. Selain itu terdapat tipe gaya kepemimpinan militeris dalam perusahaan tersebut dengan salah satu contoh pemimpin tersebut memiliki gaya dengan sistem perintah kepada bawahannya. Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi terdapat faktor lain yaitu budaya organisasi dan kerjasamatim. Budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi adalah sebuah nilai-nilai yang dianut oleh pegawai yang dapat mempengaruhi pekerjaannya (Rijanto & Mukaram, 2018). Budaya organisasi dapat dijadikan identitas pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan ciri khas yang dimilikinya (Rijanto & Mukaram, 2018). Kerjasama tim merupakan salah factor penting di dalam mencapai tujuan perusahaan dimana karyawan bersama – sama melakukan pekerjaan dengan melakukan sinkronisasi agar pekerjaan tidak salah tumpang tindih dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Kerjasama tim dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan dan melakukan tanggungjawab terhadap pekerjaannya (Arifin, 2020).

Kerjasama tim dalam perusahaan memiliki suatu kebutuhan dalam mencapai keberhasilan suatu pekerjaan. Dalam kerja sama tim tersebut terdapat penyelesaian individu yang belum terselesaikan oleh karena itu kerjasama akan menyatukan ide ide atau suatu gagasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi mengalami kurangnya

kerjasama tim yang bagus dikarenakan kurangnya komunikasi atau bisa dikatakan miss communication. Akibatnya dalam suatu pekerjaan yang dilakukan tidak sinkron sehingga dalam suatu pekerjaan tersebut membuat tim karyawan merasa tidak adil dalam bekerja. Maka dari itu karyawan merasa tidak adanya kinerja karyawan yang mereka terima dalam bekerja dan merasa belum puas dengan yang diperoleh selama bekerja. Mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kerjasama tim, maka setiap perusahaan perlu menjaga dan memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dianalisis dengan analisis regresi berganda. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi yang berjumlah sebanyak 32 orang. Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Mengingat jumlah populasi hanya 32 karyawan, maka layak di ambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga dalam penelitian ini, sampel penelitiannya adalah seluruh karyawan PT. BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Setelah data dikumpulkan maka dianalisis dengan analisis regresi berganda dengan melakukan uji instrument dan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil uji validitas

| Variabel | Pertanyaan | R _{hitung} | R _{tabel} | Sig. | Keterangan |
|---------------------------|------------|---------------------|--------------------|-------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | X1.1 | 0,905 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | X1.2 | 0,693 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0,794 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | X1.4 | 0,616 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| Budaya Organisasi (X2) | X2.1 | 0,841 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | X2.2 | 0,677 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0,801 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0,767 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| Kerjasama Tim (X3) | X3.1 | 0,630 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | X3.2 | 0,710 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | X3.3 | 0,774 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | X3.4 | 0,704 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| Kinerja karyawan (Y) | Y1 | 0,847 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | Y2 | 0,855 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | Y3 | 0,816 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| | Y4 | 0,847 | 0,361 | 0,000 | Valid |

Sumber : Output SPSS 25, data diolah 2023

Dari tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa semua variabel independen (X1,X2 dan X3) terbukti mempunyai nilai rhitung > rtabel yang mempunyai artivalid dan dapat dilakukan proses uji selanjutnya.

b. Uji reliabilitas

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas instrumen pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------------|----------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,708 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,731 | Reliabel |
| Kerjasama Tim (X3) | 0,624 | Reliabel |
| Kinerja karyawan (Y) | 0,861 | Reliabel |

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai variance SPSS Version 25,0 diuji dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflating Factor) < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ maka model regresi menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | VIF | Keterangan |
|------------------------|-------|-------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 1,342 | Tidak Terjadi |
| Kompensasi (X2) | 1,290 | Multikolinieritas |
| Kerjasama Tim (X3) | 1,291 | |

Sumber : Lampiran 6, data diolah

Dari hasil perhitungan yang terdapat pada tabel diatas maka dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mendapat nilai VIF sebesar 1,342, kompensasi (X2) mendapat nilai VIF sebesar 1,290, sedangkan kerjasama tim (X3) mendapat nilai VIF 1,291. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF (Variance Inflating Factor) < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam pengujian ini menggunakan salah satu metode dari uji heteroskedastisitas yaitu uji Spearman Rho dimana dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel independen dan dependen yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Spearman rho)

| | | Correlations | | | |
|-------------------|--|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------|------------------|
| | | Unstand ardized Residual | g.kepemi m pinan_X 1 | kompensa si _X2 | kerjasama _X3 |
| Spearman's rho | Unstandardized Correlation Coefficient | 1,000 | ,045 | ,004 | ,030 |
| | Residual Sig. (2-tailed) | | ,806 | ,981 | ,871 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 |
| g.kepemimpinan_X1 | Correlation Coefficient | ,045 | 1,000 | ,508** | ,459** |
| | Sig. (2-tailed) | ,806 | | ,003 | ,008 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 |
| kompensasi_X2 | Correlation Coefficient | ,004 | ,508** | 1,000 | ,410* |
| | Sig. (2-tailed) | ,981 | ,003 | | ,020 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 |
| kerjasama_X3 | Correlation Coefficient | ,030 | ,459** | ,410* | 1,000 |
| | Sig. (2-tailed) | ,871 | ,008 | ,020 | |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 |

Sumber. data diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari pengujian diatas maka dapat diperoleh pada variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,806, kompensasi (X2) memiliki nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,981, kerjasama tim (X3) memiliki nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,871, dari nilai signifikansi yang di dapat adalah lebih besar dari 0,05. Kemudian dalam uji ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Regresi Berganda

Pada Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui tinggi derajat pengaruh (kontribusi) dalam menerangkan variasi variabel dependen seperti pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,871 ^a | ,758 | ,732 | ,88798 |

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh angka Adjusted R² sebesar 0,732 atau 73,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Kerjasama Tim (X3) mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 73,2%. Dan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh variabel di luar model regresi.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja karyawan Kerja (Y)

Hasil yang telah didapatkan melalui pengujian analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial atau secara individu berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN Tbk KCP Banyuwangi. Hal ini dibuktikan berdasarkan output hasil analisis regresi linier berganda yang diketahui nilai t hitung (3,631) > t tabel (2,048) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) dinyatakan diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh (Herawati & Ranteallo, 2020) yang menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian ini, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan kerja pada PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting dalam mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan gaya memengaruhi bawahan dengan berbagai macam teknik dalam mempengaruhi kelompok dengan melakukan komunikasi terhadap karyawan (Batubara, 2020). Apabila gaya kepemimpinan semakin baik dan tepat dalam memimpin maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan kerja pada karyawan. Begitu sebaliknya jika gaya kepemimpinan tersebut semakin menurun dalam memimpin maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja karyawan Kerja (Y)

Hasil yang telah didapatkan melalui pengujian analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial atau secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja karyawan pada PT. Bank BTPN Tbk KCP Banyuwangi. Hal ini dibuktikan berdasarkan output hasil analisis regresi linier berganda yang diketahui nilai t hitung (3,666) > t tabel (2,048) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis 2 (H_2) dinyatakan diterima. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Agathanisa dan Prasetyo (2018) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian ini, dapat dikatakan bahwa Kompensasi sangat memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan kerja pada PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi. Apabila budaya organisasi yang diberikan kepada karyawan baik dan sesuai dengan jasa yang mereka berikan kepada perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan kerja pada karyawan. Begitu sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan tersebut maka semakin menurun maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim (X_3) Terhadap Kinerja karyawan Kerja (Y)

Hasil yang telah didapatkan melalui pengujian analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim secara parsial atau secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja karyawan pada PT. Bank BTPN Tbk KCP Banyuwangi. Hal ini dibuktikan berdasarkan output hasil analisis regresi linier berganda yang diketahui nilai t hitung (3,232) > t tabel (2,048) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis 3 (H_3) dinyatakan diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Fitrianti, Saragih (2020) yang menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian ini, dapat dikatakan bahwa kerjasama tim sangat memiliki hubungan yang baik terhadap kinerja karyawan kerja pada PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi. Apabila kerjasama tim yang diberikan dengan sesama karyawan baik dan saling berkontribusi satu sama lain maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan kerja pada karyawan. Begitu sebaliknya jika kerjasama tim tidak saling berkontribusi dan semakin menurun maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kerjasama Tim (X_3) Terhadap Kinerja karyawan Kerja (Y)

Hasil yang telah didapatkan melalui pengujian analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kerjasama tim secara simultan atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan kerja karyawan pada PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi. Hasil output analisis regresi linier berganda yang telah dibuktikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,228 > 2,95$ dengan signifikansi $000 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hatta, dkk (2017) dimana memiliki hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan kerjasama tim secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kerja karyawan.

Dengan nilai signifikan adalah 0,000 ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan terhadap karyawannya, kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, dan juga kerjasama tim yang baik dengan sesama karyawan, maka hal ini akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan kerja karyawan. namun sebaliknya jika gaya kepemimpinan, kompensasi dan kerjasama tim rendah, maka akan berdampak negatif terhadap perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional memimpin secara emosional, menghibur karyawan bahkan memuji bawahannya (Parantoro, 2021). Pemimpin bahkan meningkatkan upaya untuk mendorong karyawan menyelesaikan masalah dengan cara baru (Srutiningsih et al., 2023)

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang dapat diambil yakni apabila dilihat berdasarkan nilai Adjusted R² menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kerjasama tim mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 73,2%. Dan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Variabel diluar model tersebut yaitu penempatan kerja yang tepat dan sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sifat pekerjaan monoton atau tidak. Kemudian, apabila dilihat dari pengaruh yang ditimbulkan dari variabel independen, kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi sudah berjalan optimal, terbukti dari besarnya pengaruh secara bersama-sama dari variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kerjasama tim.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka saran yang perlu disampaikan adalah Mengingat Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka diharapkan kepada manajemen PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi untuk mempertahankan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kerjasama Tim yang sudah terlaksana dan diharapkan lebih untuk dikembangkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yang lebih optimal. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan maka diharapkan pada PT. Bank BTPN (Tbk) KCP Banyuwangi untuk mempertahankan kebijakan pemberian motivasi terhadap karyawan untuk menjaga rasa semangat dalam menjalankan pekerjaannya dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan juga merasa puas terhadap pekerjaan yang telah perusahaan berikan, karena karyawan mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan harapkan. Hal tersebut juga dapat membantu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Selain Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim yang digunakan dalam penelitian ini terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama tentang kepuasan kerja agar menggunakan atau menambahkan variabel yang lain untuk diteliti.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen

- Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1–14.
- Parantoro, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Nanda di Kota Bekasi. *Parameter*, 6(1), 91–105. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.164>
- Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). *Godensia Gering*, 2017. 1–16.
- Srutiningsih, N. N., Luh, N., & Sayang, W. (2023). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA WYNDHAM GARDEN KUTA BEACH BALI) Ni Nyoman Srutiningsih , Cs : Peran Mediasi Motivasi Kerja 10(6)*, 382–400.
- Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.