

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan
Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK
Purwokerto**

**Muhammad Faqih Rachman¹, Alfato Yusnar Kharismasyah², Hengky
Widhiandono³, Wida Purwidianti⁴**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto,
faqihrhmn123@gmail.com, jokerinside55@gmail.com,
hengkywidhiandono@ump.ac.id, widapurwidianti@ump.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style, teamwork, and work-life balance on employee performance at PT. BPR BKK Purwokerto. The study population consists of 209 employees, and a saturated sampling technique was used, resulting in 109 respondents who participated. The data analysis method employed is Structural Equation Modeling (SEM) with Smart PLS version 4.0. The tests conducted include the Outer Model test; convergent validity, discriminant validity, and reliability tests. The Inner Model test includes hypothesis testing, r-square (R²), and goodness of fit. The Outer Model test is used to assess the validity and reliability of the research instruments. The Inner Model test is used to examine the relationships between the research constructs. Hypothesis testing is used to determine the significance of the influence of independent variables on the dependent variable. The results of the study show that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, transformational leadership style and teamwork have a positive but not significant effect on employee performance. These findings are expected to provide insights for the management of PT. BPR BKK Purwokerto in improving employee performance through the development of appropriate policies.

Keywords: Transformational Leadership Style, Teamwork, Work-Life Balance, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap kinerja karyawan di PT. BPR BKK Purwokerto. Populasi penelitian ini terdiri dari 209 karyawan, dan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga tidak seluruh populasi dijadikan sampel, dan diperoleh 109 responden yang berpartisipasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan alat *Smart PLS* versi 4.0. Pengujian yang dilakukan meliputi uji *Outer Model*; convergent validity, discriminant validity, uji reliabilitas. *Inner Model*; uji hipotesis. *r-square* r^2 , *goodness of fit*. Uji *outer model* digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji *inner model* digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk penelitian. Uji hipotesis digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim

secara parsial memiliki dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen PT. BPR BKK Purwokerto dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan kebijakan yang tepat.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan transformasional, Kerja sama tim, *Work life balance*, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar, berstruktur, dan bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam prosesnya, organisasi memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimilikinya sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu sumber daya paling penting yaitu sumber daya manusia, yang berperan krusial dan memiliki kemampuan berkembang menentukan keberhasilan organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur dari seberapa baik kinerja anggotanya. Dengan kondisi seperti ini, setiap organisasi atau lembaga dituntut untuk memiliki manajemen yang baik demi tercapainya tujuan organisasi (Darupaksi, 2021).

Perbankan merupakan organisasi atau lembaga keuangan yang memiliki peranan sangat penting dalam pertumbuhan perekonomian nasional. Peran tersebut diwujudkan dalam fungsi utamanya sebagai lembaga intermediasi antara debitur dan kreditur. Meningkatnya arus peredaran uang didalam negeri menjadikan sektor perbankan sebagai sektor yang paling strategis perdagangan dan pembangunan. Berdasarkan undang – undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang perbankan. Bank disebutkan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat (<https://ojk.go.id/>).

Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terdapat dua jenis bank yaitu Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). BPR merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Salah satu industri bank perkreditan yang turut dalam persaingan memperbaiki kinerjanya yaitu Bank Perkreditan Rakyat (BPR). PT. BPR BKK Purwokerto diharapkan memberikan dukungan dan kemampuan yang matang di dalam memberikan layanan perbankan, terutama layanan kredit dari yang kecil hingga yang besar (Darupaksi, 2021).

Laporan Surveillance Perbankan Indonesia (LSPI) periode september 2023, kinerja BPR nyatanya masih menunjukkan kondisi yang cukup positif. Tercatat aset BPR pada september 2023 meningkat sebesar Rp190,32 triliun. Realisasi ini tumbuh 8,35%, dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya sebesar Rp175,66 triliun.

Menariknya, peningkatan tersebut linear dengan pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (DPK) yang juga meningkat dari tahun sebelumnya. Secara rinci, DPK BPR pada september 2023 tumbuh 9,57% menjadi Rp134,67 triliun, meningkat dari Rp122,91 triliun pada september 2022 (<https://finansial.bisnis.com/>).

Kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan atau bisnis untuk mencapai tujuan organisasi (Triana, 2024). Kinerja karyawan menurut Mangkunegara, (2019) merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kerja karyawan yang bekerja di dalamnya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins dan Judge, (2013) kepemimpinan transformasional yaitu gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh yang besar pada pengikutnya, memberikan perhatian khusus pada pengembangan diri pengikutnya, mengubah cara pandang mereka terhadap masalah dengan cara baru, serta memotivasi dan menginspirasi mereka untuk bekerja keras mencapai tujuan bersama. Hal ini selaras dengan penelitian (Rafik, 2022; Karundeng et al., 2022; Kusumadewi et al., 2023) menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga menemukan adanya hasil penelitian yang tidak konsisten dimana penelitian dari Runtuwene, et al., (2022) dan Satria, (2021) menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti menemukan fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja di PT. BPR BKK Purwokerto yaitu banyaknya karyawan yang tidak searah dalam kinerjanya karena ketidaksepahaman dengan visi pemimpin, karyawan mungkin tidak sepenuhnya memahami pentingnya visi tersebut atau bagaimana visi tersebut relevan dengan peran mereka dalam organisasi.

Kerja sama tim *teamwork* merupakan sekelompok orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri (Hidayat et al., 2019). Hal ini selaras dengan penelitian (Dianti, 2022 ; Maria Salvani Lebi et al., 2023 ; Muh.Saifuddin dan Sijabat, 2022) menjelaskan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga menemukan adanya hasil penelitian yang tidak konsisten dimana penelitian, Yuwana, (2022), dan Auromiqo, et al., (2019) menjelaskan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat fenomena dimana karyawan PT. BPR BKK Purwokerto masih terjadi banyak kerjasama yang kurang bagus antar bidang sehingga mengurangi kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.

Kinerja karyawan dan etika profesional yang tinggi dalam sebuah organisasi atau instansi perbankan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau *work-life balance*. Hal tersebut memiliki peran penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan dalam perusahaan terkait. *Work-life balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan (Mundung et al., 2022). Hal ini selaras dengan penelitian (Mardiani dan Widiyanto, 2021; Rahma et al., 2021; Nur Kholifah et al., 2022) menjelaskan *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga menemukan adanya hasil penelitian yang tidak konsisten dimana penelitian dari Rochim, (2019) dan Saifullah, (2020) menjelaskan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kebijakan jam kerja standar yang ditetapkan oleh pemerintah dapat dianggap sebagai salah satu kebijakan untuk mencegah pekerja yang bekerja terlalu keras. Namun pada prakteknya tidak semudah itu untuk menemukan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Masalah ini dapat mengakibatkan keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dari karyawan bank.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pramesti dan Landra, 2022; Nikes dan dewi 2022) dengan mengambil variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim karena secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menghadirkan kebaruan menambahkan variabel *work life balance* sesuai dengan penelitian (Mardiani dan Widiyanto, 2021) dimana belum banyak penelitian yang membahas *work life balance* pada industri perbankan khususnya bank perkreditan rakyat.

TINJAUAN LITERATUR

Human Capital Theory

Teori yang digunakan peneliti yaitu *Human Capital Theory*. Menurut ahli Gary S. Becker, (1964) menyatakan bahwa modal manusia yang akan terkait secara langsung dan berguna dalam proses produksi. *Human Capital Theory* berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam menjalankan tugas, organisasi, dan berbagai kondisi dalam proses produksi. Karya awal Becker pada *Human Capital Theory* menerapkan teori untuk beberapa daerah penelitian: (1) Investasi dalam *Human Capital Theory*, perilaku keluarga (rumah tangga), pembagian kerja, alokasi waktu dalam keluarga, (2) Pelanggaran, hukuman, dan diskriminasi di pasar tenaga kerja dan barang. *Human Capital Theory* digunakan untuk menjelaskan penurunan historis dalam kemakmuran pada industri negara dan variasi dalam kemakmuran antara negara dan perkotaan serta daerah pedesaan. Dalam konteks human capital, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Pencapaian hasil yang diinginkan bergantung pada kinerja efektif mereka, yang

akibatnya berdampak pada perusahaan dan karyawan itu sendiri (Daulay et al., 2019).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus memberikan inspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang dibutuhkan saat ini, karena pemimpin yang baik dalam kinerjanya dapat memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu kepemimpinan transformasional dapat dikatakan efektif dalam pendekatan ini karena mampu membangun hubungan yang kuat dengan karyawan atas visi yang jelas, serta menunjukkan kepedulian dan perhatian terhadap kebutuhan setiap karyawan. Pengaruh kepemimpinan transformasional yang signifikan menjadikan karyawan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target yang telah ditetapkan (Kusumadewi et al., 2023). Hipotesis ini didukung oleh penelitian (Kusumadewi et al., 2023 ; Rafik, 2022 ; Karundeng et al., 2022 ; Srutiningsih et al., 2023 ; Ramadanto et al., 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Robbins dan Judge, (2013) mengidentifikasi empat indikator kepemimpinan transformasional sebagai berikut: 1) Pengaruh Ideal/Kharismatik (*Idealized Influence*) Memberikan visi dan misi yang jelas, menumbuhkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan dari pengikutnya. 2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, dan menyampaikan tujuan penting dengan cara yang sederhana. 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) Mendorong inteligensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati. 4) Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*) Menunjukkan perhatian pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, serta memberikan pelatihan dan nasihat.

Kerja sama tim

Kerjasama Tim *teamwork* merupakan sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan (Fathurrahman et al., 2019). Dengan adanya *teamwork* yang baik, setiap anggota tim dapat berkontribusi sesuai dengan keahlian dan peran masing-masing, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien, serta target-target yang telah ditetapkan akan lebih mudah tercapai. Hal ini tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan sehingga produktivitas meningkat, kualitas hasil kerja terjaga, dan secara umum, perusahaan dapat beroperasi dengan lebih maksimal. Hipotesis ini didukung oleh penelitian (Dianti, 2022 ; Maria Salvani Lebi et al., 2023 ; Muh.Saifuddin dan Sijabat, 2022 ; R. Hidayat, 2021 ; Kojongian et al., 2021) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator kerjasama tim menurut S. Hidayat et al., (2019) yaitu sebagai berikut : 1) Tujuan yang

sama, 2) Antusiasme, 3) Peran dan tanggung jawab yang jelas, 4) Komunikasi yang efektif, 5) Resolusi konflik (kesepakatan dalam menyelesaikan konflik), 6) Share power (pembagian kekuasaan), 7) Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok.

Work life balance

Work-life balance merupakan sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan (Mardiani dan Widiyanto 2021). Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik biasanya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kreativitas yang lebih besar, dan semangat kerja yang lebih tinggi (Afandi et al., 2023). Hipotesis ini didukung oleh penelitian (Mardiani dan Widiyanto, 2021 ; Rahma et al., 2021 ; Nur Kholifah dan Aidil Fadli, 2022 ; Irsyad et al., 2022 ; Genta et al., 2023), yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga indikator *work life balance* menurut (Arifin dan Muharto, 2022) yaitu: 1) Keseimbangan Waktu, keseimbangan waktu merujuk pada distribusi waktu yang dimiliki seseorang antara pekerjaan dan aktivitas lain di luar pekerjaan. 2) Keseimbangan keterlibatan, keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan partisipasi psikologis yang seimbang dalam pekerjaan dan peran non-pekerjaan. 3) Keseimbangan kepuasan, keseimbangan kepuasan merujuk pada tingkat kepuasan seseorang baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dalam kondisi keluarga, hubungan antar rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

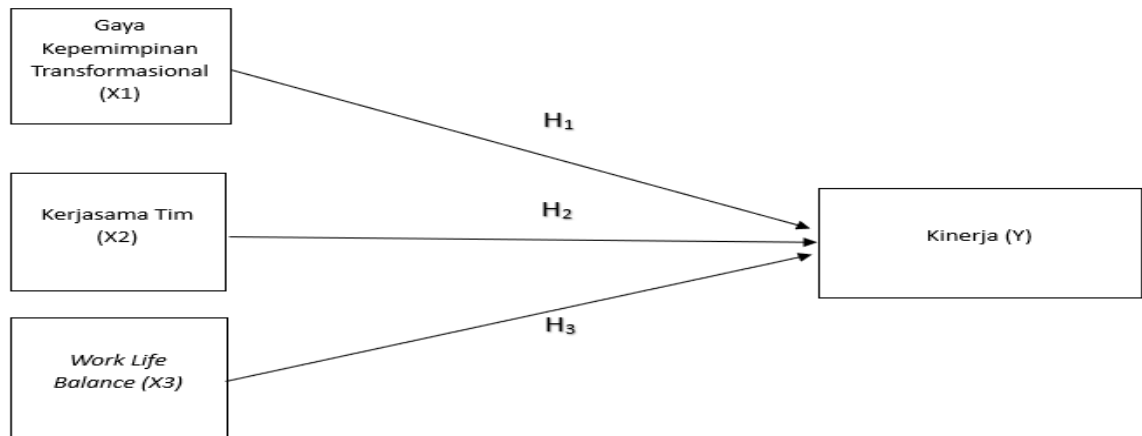
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator keberhasilan dan kegagalan pekerja dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja perusahaan yang dicapai mencerminkan hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh seluruh pekerja dalam perusahaan selama periode tertentu (Supardi dan Wibawa, 2022). Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019) meliputi: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Pelaksanaan tugas, 4) Tanggung jawab.

Hipotesis

- a. H_1 : Gaya kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. H_2 : Kerjasama tim (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. H_3 : *Work life balance* (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan penjelasan pengaruh antar variabel diatas, maka gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu metode kuantitatif dengan metode perolehan data berdasarkan survei dan kuesiner. Penelitian ini menggunakan sampel *non probability sampling*. Populasi penelitian ini terdiri dari 209 karyawan, dan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga tidak seluruh populasi dijadikan sampel, dan diperoleh 109 responden yang berpartisipasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan alat Smart PLS versi 4.0. Pengujian yang dilakukan meliputi uji *outer model* dan *inner model*. Uji *outer model* digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji *inner model* digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk penelitian. Uji hipotesis digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji validitas menunjukkan nilai *loading faktor* lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5 dinyatakan valid, pada uji reliabilitas nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* diatas 0,7 dinyatakan valid (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dalam penelitian ini meliputi dua sub bab meliputi: 1) *Outer Model* (Model Pengukuran); Convergent validity, Discriminant validity, uji reliabilitas. 2) *Inner Model* (Model Struktural); Pengaruh Langsung (*Path Coefficient*). *R-Square R²*, *Goodness of fit*.

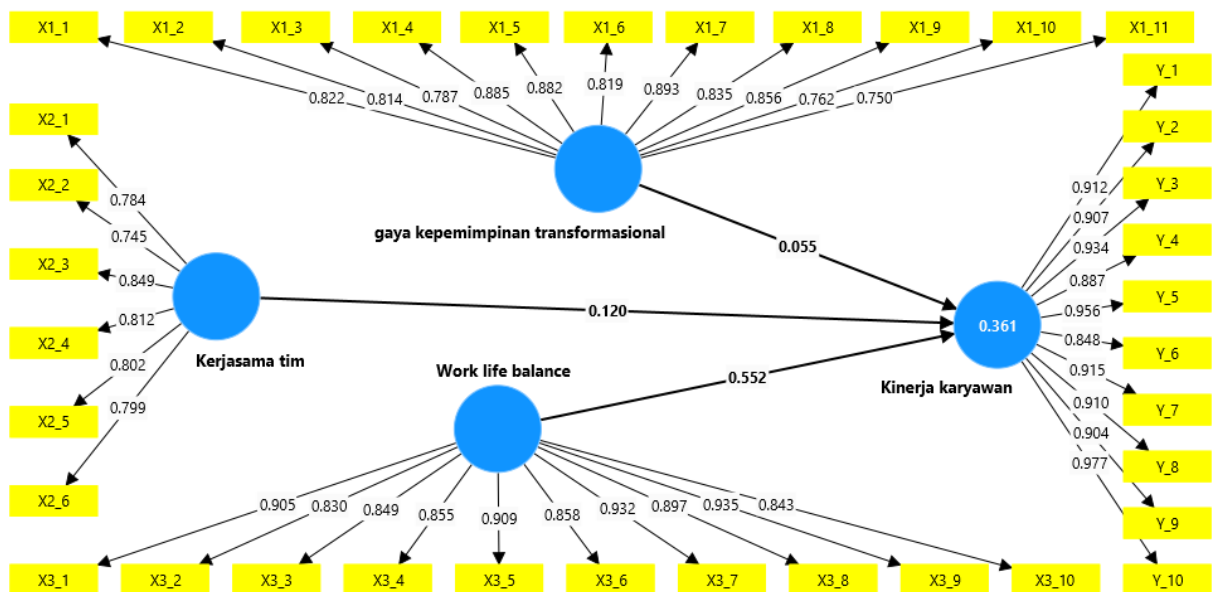
- 1) *Outer model* (Model pengukuran)

Pengujian model pengukuran (outer model) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifestnya, pengujian ini meliputi convergent validity, discriminant validity dan reliabilitas (Literasi et al., 2023).

a) *Convergent Validity*

Validitas konvergen terkait dengan prinsip bahwa alat ukur untuk suatu konsep seharusnya menunjukkan korelasi yang tinggi (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini yang menggunakan indikator reflektif, validitas konvergen dalam perangkat lunak *SmartPLS 4.0* dapat dievaluasi melalui nilai faktor beban untuk setiap indikator konsep. Indikator reflektif dianggap memadai jika memiliki nilai >0,70, yang menunjukkan bahwa konstruk yang diukur memiliki konsistensi yang tinggi. Pengukuran dengan nilai loading faktor lebih dari 0,7 dinilai cukup bagus. Selain itu, batasan nilai AVE lebih dari 0,50, dan jika nilai AVE melebihi batas ini, dianggap valid.

Pedoman umum yang sering digunakan, sesuai dengan pandangan Ghozali, (2021) yaitu sebagai berikut: (1) Faktor Beban - Nilai faktor beban >0,70 atau lebih, dianggap memenuhi validitas konvergen. (2) *Average Variance Extracted (AVE)* >0,50 atau lebih, dianggap memenuhi validitas konvergen.



Gambar 2. Struktural Model

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa nilai outer loading semua indikator gaya kepemimpinan transformasional (X1), kerjasama tim (X2), *work life balance* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu > 0,70 sehingga dinyatakan valid. Validitas diskriminan terkait dengan konsep bahwa alat ukur untuk konstruk yang berbeda seharusnya tidak menghasilkan korelasi yang tinggi. Dalam

konteks refleksif indikator, validitas diskriminan dapat dievaluasi melalui cross loading untuk setiap variabel, yang seharusnya > 0,70 (Ghozali, 2021).

b) *Discriminant Validity*

Uji Construct Reliability

Reliabilitas konstruk merupakan ukuran konsistensi internal dari suatu instrumen, yang menunjukkan seberapa konsisten instrumen tersebut dalam mengukur konstruk yang sama. Dua indikator yang sering digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk yaitu : 1.) *Cronbach's Alpha*: Mengukur konsistensi internal dari sejumlah item dalam instrumen. Nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik. 2.) *Composite Reliability (CR)*: Mengukur reliabilitas gabungan dari konstruk yang diteliti. Nilai CR >0,70 juga dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik (Ghozali, 2021).

Uji Construct Validity

Validitas konstruk dapat diartikan sejauh mana suatu instrumen benar-benar mengukur konstruk. Ada beberapa jenis validitas konstruk, termasuk: 1.) *Convergent Validity* : Menunjukkan sejauh mana item-item yang seharusnya berkorelasi tinggi benar-benar berkorelasi. Uji *convergent validity* menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)*, di mana nilai *AVE* >0,50 menunjukkan validitas konvergen yang baik. 2.) *Discriminant Validity*: Menunjukkan sejauh mana konstruk yang seharusnya tidak berkorelasi tinggi benar-benar tidak berkorelasi. Uji ini sering dilakukan dengan melihat apakah nilai *AVE* untuk setiap konstruk lebih besar daripada squared correlations antar konstruk (Ghozali, 2021).

Tabel 1. Uji Construct Reliability and Validity

variabel	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
X1 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFRMASIONAL	0.955	0.971	0.960	0.687
X2 KERJASAMA TIM	0.892	0.937	0.914	0.639
X3 WORK LIFE BALANCE	0.968	0.971	0.972	0.778
Y KINERJA	0.978	0.979	0.881	0.839

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70, *Composite Reliability (CR)* >0,70, dan *AVE* >0,5 setiap variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) Kerjasama tim (X2) *work life balance* (X3) kinerja karyawan (Y) sehingga dinyatakan valid (Ghozali, 2021).

Tabel 2. Discriminant validity (Fornell Larcker's Criterion)

variabel	X1 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFRMASIONA L	X2 KERJASAM A TIM	X3 WORK LIFE BALANC E	Y KINERJ A
X1 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFRMASIONA L	0.829			
X2 KERJASAMA TIM	0.267	0.799		
X3 WORK LIFE BALANCE	0.287	0.137	0.882	
Y KINERJA	0.246	0.211	0.584	0.916

Berdasarkan tabel 2. Hasil pengujian dengan nilai > 0,5. Tabel 2 juga menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE melebihi korelasi variabel laten. Oleh karena itu, validitas diskriminan dapat diterima (Ghozali, 2021).

c) Uji Realiabilitas

Uji realibilitas variabel dapat diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* >0,70. Berdasarkan tabel 1. hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* >0,70, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik (Ghozali, 2021).

2) Inner Model (Model Struktural)

Evaluasi model struktural dalam *PLS-SEM* bertujuan untuk mengukur sejauh mana model struktural dapat memprediksi dengan baik. Inner model digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Model Struktural menunjukkan bagaimana konstruk laten mempengaruhi satu sama lain dan bagaimana variabel-

variabel ini berhubungan. (Ghozali, 2021). Metrik yang digunakan untuk menilai inner model yaitu sebagai berikut:

a) Pengaruh Langsung (*Path Coefficient*)

Path coefficient merupakan tabel hipotesis yang digunakan untuk menguji pengaruh langsung antara variabel yang mempengaruhi (eksogen) dengan variabel yang dipengaruhi (endogen). Penelitian ini memiliki tiga hipotesis yaitu H1, H2, H3 yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR BKK Purwokerto. Jika nilai *path coefficient* positif, ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel, yang berarti jika nilai variabel endogen meningkat, maka nilai variabel eksogen juga akan meningkat. Pengujian efek langsung ini digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh langsung dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen, seperti dijelaskan oleh (Darwin dan Umam, 2020). Sebaliknya, jika nilai koefisien eksogen menurun, maka nilai variabel endogen juga akan menurun. Hipotesis dianggap diterima apabila Nilai-P < 0,05 dan T-Statistik > 1,96. Dalam konteks penelitian ini, terlihat adanya pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung yang melibatkan variabel eksogen, endogen melalui analisis menggunakan program Smart PLS 4.0.

Tabel 3. Uji Hipotesis (secara langsung)

variabel	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (Pvalues)
X1 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFRMASIONAL -> Y KINERJA	0.055	0.074	0.087	0.636	0.525
X2 KERJASAMA TIM -> Y KINERJA	0.120	0.135	0.111	0.089	0.276
WORK LIFE BALANCE X3 -> Y KINERJA	0.552	0.540	0.084	6.542	0.000

Hipotesis 1: Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai sampel asli (0,055 > 0,000) positif, t-statistik (0,636 <,1,96) , dan nilai P (0,525 > 0,05), maka H0 diterima dan Ha1 ditolak. Maka dapat diartikan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai sampel asli ($0,120 > 0,000$) positif, t-statistik ($0,089 < 1,96$), dan nilai P ($0,276 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_{a2} ditolak. Hasil ini dapat diartikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3: *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai sampel asli ($0,552 > 0,000$) positif, t-statistik ($6,542 > 1,96$), dan nilai P ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat diartikan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) *R-Square* (R^2):

Mengukur proporsi varians dari konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen dalam model. Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik. Menurut (Ghozali, 2021), nilai *R-square* dan *R-square adjusted* diinterpretasikan sebagai berikut: 1.) 0.19 hingga 0.33: Lemah, 1.) 0.34 hingga 0.66: Sedang, dan 3.) 0.67 hingga 1.00: Kuat.

Tabel 4. R Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.361	0.344

Berdasarkan tabel 4. Nilai R^2 sebesar 0.361 berarti bahwa 36.1% dari varians dalam variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model. Serta R^2 *adjusted* sebesar 0.344 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan untuk jumlah variabel independen dan ukuran sampel, 34.4% dari varians dalam variabel kinerja masih dapat dijelaskan oleh model. Hasil tersebut dapat dianggap memenuhi teori (Ghozali, 2021) dengan kategori "sedang".

c) *Goodness of fit*

Uji goodness of fit model dapat ditentukan berdasarkan nilai *NFI* (*Normed Fit Index*). Jika nilai *NFI* mencapai atau melebihi 0,662, model dapat dinyatakan fit (Literasi et al., 2023). Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh nilai Model Fit sebagai berikut :

Tabel 5. Goodness of Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.064	0.064
d_ULS	2.863	2.863
d_G	4.909	4.909
Chi-square	1958.150	1958.150
NFI	0.686	0.686

Berdasarkan tabel 5. *output* hasil uji *goodness of fit* model, menunjukkan bahwa nilai NFI $0,686 > 0,662$. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memiliki *goodness of fit* yang tinggi dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian (Literasi et al., 2023).

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini terkait hasil penelitian meliputi tiga sub bab: 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasioanal terhadap Kinerja Karyawan; 2) Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan; 3) Pengaruh *Work Life Balance Terhadap* Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat adanya pengaruh positif tidak signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan Pemimpin di perusahaan kurang memiliki keterampilan atau pelatihan yang diperlukan untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara efektif. *Human Capital Theory* menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan pengaruh antar pribadi dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan tertentu. Perolehan ini selaras dengan hasil penelitian dari (Runtuwene, et al., 2022 dan Satria, 2021) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian (Rafik, 2022 ; Karundeng et al., 2022 ; Srutiningsih et al., 2023 ; Kusumadewi et al., Mukhlis 2023 ; Ramadanto et al., 2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh positif tidak signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan di PT. BPR BKK Purwokerto lebih mengutamakan memperbaiki kinerja individual dibandingkan Kerjasama tim, dimana masing masing berusaha memenuhi targetnya sendiri. Dalam *Human Capital Theory*, efektivitas tim kerja didasarkan pada dua hasil - hasil produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan berkenaan dengan

kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggotanya dan kemudian mempertahankan keanggotaannya serta komitmen mereka terhadap perusahaan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Yuwana, 2022, dan Auromiqo, et al., 2019) yang menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian (Dianti, 2022 ; Maria Salvani Lebi et al., 2023 ; Muh.Saifuddin dan Sijabat, 2022 ; Hidayat, 2021 ; Kojongian et al., 2021) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas berarti adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan menjalani kehidupan pribadi mereka cenderung lebih produktif saat bekerja. Mereka lebih fokus dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. *Human Capital Theory* menjelaskan bahwa perilaku keluarga (rumah tangga), termasuk pembagian kerja dan alokasi waktu dalam keluarga dapat menjadikan sumberdaya manusia memaksimalkan potensi dalam kinerjanya sesuai dengan target yang ditetapkan. Ini didukung oleh penelitian (Mardiani dan Widiyanto, 2021; Rahma et al., 2021; Nur Kholifah dan Aidil Fadli, 2022; Irsyad et al., 2022; Genta et al., 2023), yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian Rochim, (2019) dan Saifullah, (2020) menjelaskan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan Kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan mempunyai dampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu *work life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya hanya menggunakan satu teori, yaitu *Human Capital Theory*, dan berfokus pada variabel seperti gaya kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, *work life balance*, dan kinerja karyawan. Penelitian di masa mendatang bisa mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin relevan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel lain untuk memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., Purwoko, A., & Rosady, F. K. R. (2023). Pengaruh human relation, pengembangan karir, dan work-life balance terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah Berau. *CAM JOURNAL: Change Agent for Management Journal*, 7(2), 19–36. <https://doi.org/10.35915/cj.v7i2.817>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Auromiqo, C., Indarto, I., & Santoso, D. (2019). Peran teamwork dan time pressure terhadap kinerja dengan affective commitment sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 191. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1799>
- Darupaksi, S. (2021). Pengaruh dukungan organisasi, kesesuaian nilai, dan employee resilience terhadap komitmen organisasi PD BPR BKK Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 22(4), 457–467. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1770>
- Darwin, M., & Umam, K. (2020). Analisis indirect effect pada structural equation modeling. *Nucleus*, 1(2), 50–57. <https://doi.org/10.37010/nuc.v1i2.160>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dewi, N. K. E. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan teamwork terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Cahaya Bina Putra Bali (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Dianti, Y. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Fathurrahman, A., Sumardi, S., Yusuf, A. E., & Harijanto, S. (2019). Peningkatan efektivitas pembelajaran melalui peningkatan kompetensi pedagogik dan teamwork. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 843–850. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1334>
- Ghozali, I. (2021). Dampak tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan tata kelola perusahaan (GCG) terhadap kinerja keuangan menggunakan manajemen laba sebagai variabel mediasi. *Diponegoro Journal of Accounting*, 10(3), 14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2836>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan work-life balance terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(1), 1–13. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v17i1.19983>
- Karundeng, M. M., Mandey, S. L., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh kepribadian ekstraversi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1030–1040.
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work-life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Kojongian, V. V., Lengkong, V., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1108–1117. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35316>
- Kusumadewi, N., Razak, A., & Mukhlis, N. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja asuhan keperawatan di instalasi rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 4(3), 222–239. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i3.1232>
- Lebi, M. S., Wellem, I., & Yulianti, M. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 133–145. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.22>
- Literasi, P., Keuangan Digital, D., Sosial, E., & Ekonomi, T. (2023). Pengaruh literasi keuangan digital dan sosial ekonomi terhadap pemanfaatan digital payment dengan budaya sebagai variabel moderating. *Jurnal Bisnis & Akuntansi Unsurya*, 8(1), 30–43. <https://doi.org/10.35968/jbau.v8i1.1017>
- Manajemen Bisnis dan Keuangan, Jurnal, Rahmadani, M. G., Puspita, V., Waliamin, J., Universitas Hazairin, K. B., & Penulis Korespondensi. (2023). Pengaruh burnout dan work-life balance terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi

- Bengkulu. *JMBK: Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 4(1), 97–107.
<https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Penempatan kerja dan motivasi kerja karyawan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 985–993.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh work-life balance, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 353.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41589>
- Pramesti, L., & Widiadnya, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsembian. *Jurnal Emas*, 3(1), 51–70.
<http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/834/2/R.4070%20FEB-MAN%20Bab%20I-II.pdf>
- Rafik, A., dkk. (2022). Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. 1(8), 2426–2436.
- Rahma, Z., Magdalena, M., & Budi, L. (2021). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 21–25.
- Ramadanto, Y., Saragih, R., & Universitas Telkom Bandung. (2020). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ikimura. *Jurnal Ilmiah MEA: Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 4(3), 326–336.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (Fifteenth ed.). Pearson Education Limited.
- Rochim, S. (2019). Pengaruh kemampuan, work-life balance, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, 1(April), 20–28.
- Runtuwene, K., Dotulong, L. O. H., & Loindong, S. S. R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Kantor Camat Langowan Timur). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 953–963.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40819>
- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh teamwork, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi di Rumah Sakit X

Jakarta Selatan. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, 2(2), 125–137.
<https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.806>

Saifuddin, M., & Sijabat, R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerja sama tim, dan loyalitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Nasmoco Kaligawe. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 65–74.
<https://doi.org/10.26877/jibeka.v1i2.36>

Saifullah, F. (2020). Pengaruh work-life balance dan flexible work arrangement terhadap kinerja karyawan muslimah konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>

Satria, B. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35.
<https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>

Srutiningsih, N. N., Telagawathi, N. L. W. S., & Trianasari, T. (2023). Peran mediasi motivasi kerja pada gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 382–400.
<https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.634>

Supardi, & Wibawa, T. S. (2022). Efek mediasi disiplin kerja pada peningkatan kinerja karyawan oleh motivasi dan kompensasi. *JMK: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 27. <https://doi.org/10.32503/jmk.v7i1.2065>

Triana, H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(1), 217–228.

Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, lingkungan dan kompensasi. *Jurnal Ilmiah dan Multidisiplin*, 1(12), 4163–4170.

Website

Bisnis.com. (2023, Desember 29). Meneropong kinerja BPR di tengah ramainya kasus bank bangkrut. Diakses dari <https://finansial.bisnis.com/read/20231229/90/1728052/meneropong-kinerja-bpr-di-tengah-ramainya-kasus-bank-bangkrut>

Otoritas Jasa Keuangan. (n.d.). Bank Perkreditan Rakyat. Diakses dari <https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank%20Perkreditan-Rakyat.aspx>