



HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PT BANK MANDIRI CABANG MAMPANG PRAPATAN

*Transformational and Communication Leadership Relations to the Performance of PT Bank
Mandiri Mampang Prapatan Branch*

Liberto Jonathan

bertonainggolan18@gmail.com

Nenny Anggraini

nenny.anggraini@uki.ac.id

Desideria Regina

desideria@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

In maintaining work stability in running a company. So, leaders in a company must know what their functions and duties are in running the company so that the company they lead can develop, the role of leaders can affect moral, job satisfaction, qualities, and especially level of achievements of an organizational. Because a phenomenon of decreasing employee performance in several companies and frequent turnover in the company, therefore the company's success in achieving the goals to be achieved depends on the leader, effectively and efficiently in carry out management process. Therefore, communication can be main instrument of competitive advantage, i.e., if communication helps in the smooth running of the organization's strategy. If employees have good communication at work, he no longer treats the place work as a place to earn money. The employee will treat his workplace like a home or family that he also owns and he feels partly responsible for bringing the company to developments. These researched was carry out with a quantitative approached, namely an approached use data analyst of numeric or numbers, by mean of a survey, namely researches that take a numbering of sample populations by distributing questionnaires as main data. which is entered to obtain objective data variable factors, namely transformational leadership style and communication that affect performance, to strengthen the truth of the data obtained from the field. Transformational Leadership Variable (X1) has a significant positive relationship or correlation to employee performance (Y) of 0.883. This is found at the Transformational leadership significant level of 0.001 which is small than 0.05 or 0.001 0.05. The most significant relationship of Transformational Leadership to employee performance is, inspiration and charisma as well as creating a good cooperative atmosphere for employees. We recommend that the management of PT. Bank Mandiri Mampang Prapatan branch continues to pay attention to the character of the leaders chosen in running the company's wheels and maintain leaders who are able to inspire and have charisma in leading and are able to create a good performance atmosphere for employees to improve employee performance as well as communication so that communication can be continued and improved. has been running at this time so that the improvement of employee performance will continue to increase.

Keywords: Transformational leadership, communication, Performance

1. Pendahuluan

Setiap instansi maupun perusahaan pasti memerlukan karyawan dengan kepribadian, kemampuan, pengetahuan dan kecakapan dalam penarikan keputusan, karena keberhasilan sebuah instansi pasti dalam pengawasan seorang pemimpin instansi dan dorongan dari karyawan yang menjaga rasa komitmen dalam menciptakan kerja stabil dalam menjalankan sebuah instansi. Jadi, pemimpin dalam sebuah perusahaan harus mengetahui apa fungsi dan tugasnya di dalam menjalankan perusahaan agar perusahaan yang dipimpin bisa berkembang, peran atasan bisa berdampak terhadap etika, pencapaian kerja, mutu kerja, dan terpenting tingkatan hasil sebuah perusahaan. Karena beberapa waktu belakangan ini ada fenomena penurunan kinerja karyawan di beberapa perusahaan dan sering nya terjadi turnover di seorang pemimpin dapat menggunakan seluruh kekuatan sumberdaya, sarana, dana, dan waktu yang ada dari segi efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan manajemen.

Faktor dari keberhasilan dalam proses visi dan adalah menaikkan kualitas perusahaan dan kualitas kinerja sumberdaya karyawan. Yang menjadi pilihan gaya/tipikal pemimpin yang baik dalam menjalani transisi tingkah laku dan menghadapi staf yang ambisius ialah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam (Bass, 1998) mengemukakan bahwasanya pimpinan transformasional membuat perubahan kuat baik pada pegawai ataupun perusahaan.

Kinerja karyawan bisa jadi faktor sentral dalam menentukan perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan secara langsung terlihat dari produktivitas sebuah organisasi atau perusahaan. Karena itu kinerja karyawan menentukan apakah sebuah perusahaan dapat mencapai target bisnis, misi perusahaan. Dengan kata lain, kinerja karyawan juga menentukan prospek, daya saing dan juga kemampuan perusahaan menghadapi krisis. Karena itulah pengukuran terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan secara berkala selaku bahan evaluasi serta saran untuk perusahaan dalam rangka menjalankan pengembangan dari waktu ke waktu.

Kinerja pada ranah perbankan diketahui pada kepuasan nasabah, selaras dengan layanan yang sudah dibagikan. Persoalan yang biasa berlangsung, tidak seluruh staf punya kinerja yang mumpuni dalam melayani nasabah (Novita et al., 2019). Belakangan ini terjadi penurunan kinerja staf di beberapa perusahaan yang diakibatkan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi terutama dalam kondisi pandemi saat ini. Dimana kondisi saat ini komunikasi setiap orang untuk bekerja amat rendah karena ketakutan tertular oleh virus, demikian juga penerapan gaya kepemimpinan amat berpengaruh dimana setiap orang diwajibkan untuk sosial. Secara harfiah pimpinan transformasional dapat dimaknakan sebagai sistem perubahan serta mentransformasi pribadi menjadi lebih baik. Dimana didalamnya, pimpinan berkaitan dalam mencukupi keperluan para staf untuk meningkatkan mutu para karyawan.

Ketika pekerja merasa tidak yakin bahwa perusahaan tempatnya bekerja tidak dapat memenuhi sebagian atau seluruh kebutuhannya, secara logis dia akan kehilangan semangat dalam bekerja. Hal ini mesti menjadi catatan penting bagi para Manager Human Resource Department (HRD) dan pimpinan lain dalam perusahaan. Mereka mesti mampu meyakinkan karyawan bahwa perusahaan yang mereka pimpin dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan

dalam bekerja dan juga kebutuhan-kebutuhan kehidupan para karyawan karena inilah faktor paling dasar yang memacu semangat kerja karyawan.

Sebagaimana telah disinggung di atas, aspek yang mampu menakluki kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan adalah komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang berpengaruh di aktivitas organisasi, dengan komunikasi yang baik dapat mengarahkan individu dalam suatu organisasi untuk melakukan proses kerja. Dalam suatu instansi yang komunikasinya berjalan dengan baik dapat membuat suasana kerja lebih baik dan kinerja baik, sehingga nilai-nilai yang ditetapkan oleh instansi bisa dimengerti bersama dan tertanam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebahagian anggota organisasi.

Oleh karena itu komunikasi dapat menjadi alat dalam mengukur keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila komunikasi membantu dalam kelancaran berjalannya skema organisasi. Jika karyawan memiliki komunikasi yang baik di tempat kerjanya, dia tidak lagi memperlakukan tempat kerjanya sebagai tempat mencari rejeki semata. Karyawan akan memperlakukan tempat kerjanya seperti rumah atau keluarga yang turut dia miliki dan dia merasa turut bertanggungjawab untuk membawa perusahaan tersebut berkembang.

Jika gaya kepemimpinan dan komunikasi dikembangkan dengan baik, diyakini bahwa kinerja karyawan akan meningkat. “Kinerja berawal dari *actual performance* ataupun *job performance* (prestasi sebenarnya ataupun prestasi pekerjaan yang diperoleh staf). Definisi kinerja ialah pencapaian kerja serta kuantiti yang diperoleh oleh staf dalam melakukan pekerjaannya dan selaras pada tugas dan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2019). Management kinerja ialah semua aktivitas yang dilaksanakan dalam menumbuhkan kinerja organisasi ataupun perusahaan, meliputi kinerja tiap-tiap pribadi dan sedivisi kerja di perusahaan itu. Oleh karena itu, kinerja dapat dihitung atau dinilai berlandaskan hasil akhir kerja (output).

Pengukuran atau evaluasi kerja penting dilakukan untuk periode tertentu agar perusahaan memiliki landasan dalam merancang strategi-strategi peningkatan produksi. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2003) evaluasi kinerja ialah sebuah aktivitas yang dilaksanakan oleh management penilaian dalam mengukur kinerja staf dengan menyandingkan kinerja pada deskripsi/uraian tugas pada sebuah periode yang ditentukan. Semakin tinggi hasil kerja dibanding modal yang dikeluarkan, semakin baik kinerja. Modal kerja yang dimaksud dapat berupa tenaga kerja, waktu yang dihabiskan, perlengkapan kerja, gaji karyawan dan sebagainya.

Oleh karena hal tersebut peneliti berkeinginan mengerti hubungan gaya pimpinan transformasional dan komunikasi pada kinerja staf dengan melakukan penelitian pada PT. Mandiri finance Mampang. Perusahaan ini bergerak dibidang pelayanan, perbankan, pembiayaan motor, mobil, dan peralatan berat. berlokasi di Jalan Duren Tiga, RT 05 / RW 01, No. 29 A-B, Mampang.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, peneliti tertarik dalam mengadakan penelitian dengan judul **“Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Cabang Mampang Prapatan”**

Berlandaskan latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian berikut ialah diantaranya:

1. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan pada kinerja staf pada PT Bank Mandiri cabang Mampang Prapatan?
2. Apakah komunikasi mempunyai hubungan pada kinerja staf pada PT Bank Mandiri cabang Mampang Prapatan?

2. Uraian Teoritis

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah usaha seseorang dalam memengaruhi, mengendalikan, serta mengelola sumber daya manusia dalam berprosesnya kegiatan sebuah golongan baik dari segi materil, finansial untuk bersumbangsih dalam merealisasikan sebuah tujuan yang sudah ditetapkan. Aspek kepemimpinan dari pimpinan bisa memberikan panduan serta pembimbingan pada staf yang mengalami pekerjaan serta kondisi kerja yang baru. Atasan yang pengertian mesti bisa menularkan semangat serta ilmu yang dipunyainya supaya staf yang jadi anggotanya bisa melakukan pekerjaan yang baik (Claudia et al., 2021).

Dalam (Anoraga, 1992) kepemimpinan yakni keterampilan guna memengaruhi pihak lain, lewat komunikasi secara langsung ataupun tidak langsung dengan niat agar memengaruhi staf supaya dengan penuh penginterpretasian, pemahaman, dan bahagia hati sukarela menjajaki keinginan pemimpin itu.

Dalam (Hasibuan, 2016) Otoritas merupakan metode seseorang pionir memengaruhi sikap staf buat butuh berkolaborasi dan bekerja dengan aktif dan produktif untuk meraih sasaran perusahaan. Administrasi merupakan tata cara memengaruhi orang lain buat mengambil bagian dalam perakituan tujuan yang sudah diresmikan bersama.

Bersumber pada hasil Asumsi di atas merumuskan kalau otoritas bisa berbentuk ikatan sosial buat mengindoktrinasi staf maupun golongan buat berkolaborasi buat meraih tujuan suatu hal kantor, industri, maupun golongan. jika ada vitalitas yang silih memengaruhi maupun memengaruhi hingga ada aksi administrasi. Jadi, administrasi bisa terjalin di mana saja, tercantum dalam keberadaan kita, baik di dalam keluarga ataupun di luar keluarga. Sebagian didasarkan pada ketentuan dan tidak disadari dengan ketentuan buat kedatangan mereka sebab akibat dari sebuah yang teoritis dan kerap menipu pemikiran manusia hingga mereka yang terbawa- bawa tanpa sadar mengambil akibat itu pula. Suatu hal administrasi hendak dipanggil jika mempunyai unsur- unsur semacam: (a). Ada pribadi yang mengetuai, memengaruhi, dan berikan arahan. (b). Ada pribadi yang dipengaruhi, jadi pekerja/ staf tertentu baik dengan eksklusif maupun dengan bergolongan. (c) Adanya pelatihan/ kerja dalam memengaruhi staf, (d). Ada tujuan yang diperjuangi lewat penataan kegiatan/ pelatihan.

2.2 Kepemimpinan Transformasional

Dari semua jenis serta model otoritas, analisis berbicara terkait otoritas transformasional. Di mana otoritas transformasional bisa jadi persiapan di mana para perintis serta pendukung

saling mengembangkan serta menciptakan mutu serta motivasi mereka yang mendalam. Arti otoritas transformasional berasal dari dua padanan kata, yakni administrasi khusus (Administrasi) serta transformasi (Alterasi). Arti transformasi berasal pada kata *to convert* adapun mengandung arti mengubah sebuah jadi kerangka lain akan khas, mengubah visi jadi kenyataan, teoritis jadi relevan, peluang jadi nyata serta lainnya. Transformasional menyimpulkan watak-watak yang bisa mengubah suatu hal jadi bentuk lain, contohnya mengubah vitalitas peluang jadi vitalitas nyata ataupun proses berpikir perolehan jadi perolehan sejati. Sudarman melanjutkan dengan mengutip Lethwood dkk. Dinyatakan bahwasanya:

Otoritas transformasional ialah administrasi yang mencakup memotivasi semua individunya untuk berkomitmen pada visi bersama yang memberi makna pada perkembangan peluang klaim mereka serta masalah dari sudut pandang yang tidak digunakan. Administrasi transformasional diketahui dari definisi yang berlebihan merupakan pendekatan yang paling menginspirasi administrasi daripada pendekatan administrasi lainnya

Dalam (Karim, 2010) mencirikan otoritas transformasional selaku otoritas yang membutuhkan dorongan staf untuk sukarela bekerja dalam target "tingkatan tinggi" yang diduga melalui antar muka individu mereka pada saat itu. Yukl assist mengklarifikasi bahwasanya pionir transformasional memengaruhi pendukung dengan menghasilkan perasaan yang kuat serta bukti yang bisa dikenali dengan perintis, hingga para penyembah terdorong untuk melaksanakan lebih dari yang diperkirakan sebelumnya.

Dari anggapan berlebihan itu bisa dinyatakan bahwasanya otoritas transformasional ialah administrasi yang bisa mengomunikasikan visi hingga menghasilkan perasaan yang kokoh dari para pemeluknya untuk merealisasikannya hingga berlangsung alterasi.

Dalam (Robbins & Coulter, 2010) Mode otoritas transformasional dicirikan selaku semacam administrasi yang bisa mengubah nilai, kepercayaan, serta sikap pendukung. Para pionir transformasional tentu bisa membangunkan para peminatnya untuk mempunyai visi dalam memahami perusahaan serta menawarkan bantuan untuk menciptakan budaya kerja yang akan menghasilkan pelatihan kinerja yang besar.

Kemudian dalam (Rivai, 2011) Mode otoritas transformasional ialah semacam administrasi yang menggabungkan ataupun mendorong pengikutnya dengan sasaran yang ditetapkan dengan menjelaskan bagian serta permintaan tugas. Dalam perihal berikut, otoritas bisa mempunyai rasa pengembangan, lantaran perintis semacam ini bisa mengkoordinasikan serta membagikan inspirasi pada pendukung yang akan menciptakan langkah tujuan perusahaan dengan membagikan lebih banyak informasi.

Kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin memengaruhi sikap staf supaya mau berkolaborasi serta bekerja dengan efektif serta efisien untuk meraih tujuan perusahaan. Ada berbagai dimensi kepemimpinan transformasional yakni:

- 1) Berkharisma (*idealized influence*) ialah Pelopor mempunyai kendali serta dampak. Staf dibesarkan hingga mereka mempunyai tingkat kepercayaan serta kepastian bahwasanya mereka bisa meraih suatu hal yang lebih tinggi dengan usaha tambahan,

- 2) Motivasi Inspirasional (*inspirational motivasi*) yakni Pionir transformasional terus mendorong serta memperkuat staf mereka dengan merencanakan pekerjaan yang signifikan serta menghadap, menampilkan kegembiraan serta niat baik. Pelopor terus mengomunikasikan visi, misi serta harapan dengan maksud staf mempunyai komitmen yang besar untuk meraih tujuan.
- 3) Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulasi*) yakni Perintis terus-menerus memperkuat staf mereka orang-orang terpelajar, hingga mereka akhirnya inventif serta inventif dalam memahami masalah dengan cara lain. Dalam ekspansi, pionir mengperintahkan dengan cara menelusuri masalah selaku masalah yang mesti dipahami serta membagikan penanganan masalah yang berkepal dingin.
- 4) Konsiderasi Individu (*individual consideration*) yakni Perintis membagikan pertimbangan pada perwakilan dengan terpisah seperti mewajibkan staf melebihi harapan, membagikan kompensasi, membagikan nasihat pada pekerja supaya pekerja bisa bertumbuh serta berkreasi. Dengan semua ini dampak yang muncul ialah bahwasanya kinerja representatif diharap bisa diperpanjang serta dengan perluasan kinerja representatif diharap kinerja perusahaan juga bisa meningkat.

Dari berbagai anggapan yang terkait dengan gaya administrasi transformasional, bisa dinyatakan bahwasanya gaya otoritas transformasional ialah perilaku ataupun sikap yang bisa diambil oleh para perintis dalam usaha memengaruhi orang lain untuk mematuhi apa yang diharap. Pada penelitian berikut untuk menentukan mode otoritas transformasional pada perusahaan memakai hipotesa yang diajukan oleh (Robbins & Judge, 2016) yakni karismatik, motivasional, dorongan mental serta pertimbangan pribadi.

Adapun komponen yang memengaruhi mode otoritas transformasional: Mereka mengenali diri mereka sendiri selaku instrument alterasi, mereka mempunyai kekuatan, mereka percaya orang lainnya, mereka ialah mesin nilai, mereka penuntut ilmu yang tahan lama, mereka mempunyai kapasitas dalam tawar-menawar dengan kompleksitas, ketidakjelasan serta kerentanan, mereka visioner.

2.3 Komunikasi

Dalam (Rahmi, 2012) Komunikasi perusahaan bisa berupa persiapan menciptakan serta memperdagangkan pesan dalam jaringan hubungan terlarang dalam mengatur untuk mengelola dengan lingkungan yang meragukan ataupun berubah. Komunikasi perusahaan ialah komunikasi antar orang serta komunikasi antar tandan yang sifatnya acuh (*organized communication*) yang diperbuat antar orang ataupun antar divisi kerja di dalam sebuah perusahaan.

Dalam (Prabawa, 2013) mengemukakan bahwasanya komunikasi perusahaan ialah aliran komunikasi resmi serta kasual di dalam perusahaan. Apa yang mengenali komunikasi dalam serta luar ialah dengan melihat bagian dari komunikasi, terpenting selaku koordinasi tujuan individu serta perusahaan serta masalah pelatihan penggerak. Dalam komunikasi perusahaan akan makin rumit jika perusahaan makin besar. Jika perusahaannya kecil, maka persiapan komunikasi perusahaan biasanya langsung, serta kebiasaan buruk sebaliknya. Kemenangan komunikasi dalam sebuah perusahaan selaku sumber daya penting untuk

perusahaan dalam meraih tujuannya. Senada dengan (Mokodompit, 2013) komunikasi perusahaan bisa jadi persiapan pembuatan serta perdagangan pesan yang mempunyai hubungan serta saling terkait satu dengan lainnya dalam menangani lingkungan yang dipertanyakan ataupun selalu berubah.

Dalam perusahaan bisa resmi serta santai. Komunikasi disebut komunikasi resmi jika komunikasi itu didukung oleh perusahaan serta terletak pada tujuan perusahaan. Komunikasi resmi bisa memuat cara kerja, efisiensi, serta bermacam pekerjaan yang mesti diperbuat. Sementara komunikasi tidak resmi bisa berupa komunikasi yang didukung dengan sosial, yang ditujukan pada individunya bukan perusahaannya.

Jaringan perusahaan yang resmi bisa jadi lebih kompleks, perihal berikut lantaran adanya ratusan orang ataupun lebih tinggi tingkat hierarki. Dalam (Robbins & Judge, 2016) komunikasi jaringan resmi bisa digolongkan jadi tiga, yakni:

- 1) Rantai bisa berupa pengperusahaan komunikasi yang erat dengan mengikuti rantai komando resmi ataupun resmi.
- 2) Roda Roda bergantung pada pionir yang solid untuk bertindak selaku penyalur komunikasi semua pihak.
- 3) Semua saluran Dalam komunikasi ini mengatur izin mengumpulkan individu untuk berkomunikasi satu dengan lainnya aktif, komunikasi ini ditandai dengan teratur dalam pemakaian golongan yang diatur sendiri, dengan arti lain membagikan kebebasan pada semua individu golongan untuk bersumbangsih serta tidak ada seorang pun di dalam golongan yang bisa mengambil bagian dari perintis.

Dalam (Robbins & Judge, 2016) Indikator komunikasi perusahaan yakni diantaranya:

- a) membagikan perintah pekerjaan
- b) menjabarkan peraturan sistem
- c) penginformasian masalah
- d) adanya keseimbangan pada komunikasi antara sesama rekan kerja.

Dari berbagai kesimpulan di atas bisa dinyatakan bahwasanya komunikasi perusahaan bisa jadi sebuah alur komunikasi yang berproses dalam sebuah perusahaan yang diselenggarakan baik dengan resmi ataupun santai dalam bingkai komunikasi yang rumit. Pada pertimbangan ini, analisis memakai petunjuk penelitian selaras dengan (Robbins & Judge, 2016), khususnya membagikan pencerahan kerja, menjelaskan pengaturan dalam strategi, menampilkan masalah, serta mempunyai keseragaman dalam komunikasi antar golongan kerja individu.

2.4 Kinerja

Kinerja ialah seberapa jauh seorang individu berbuah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seringkali individu dengan kinerja tinggi dikatakan selaku individu yang berguna, namun sebaliknya individu yang levelnya tidak meraih kriteria disebut tidak berguna, komponen yang memengaruhi kinerja ialah mutu kerja, level dimana tindakan yang dibutuhkan berlangsung hampir meraih ideal dalam arti mengubah berbagai cara sempurna untuk melaksanakan pelatihan, dan mencukupi tujuan yang diharap dari sebuah gerakan; total

pekerjaan ialah total yang dikomunikasikan dalam arti seperti total divisi, total siklus tindakan yang dituntaskan; total diukur dari pengakuan staf dari total pelatihan terdegradasi serta mereka datang. Informasi pekerjaan ialah luasnya informasi hampir pekerjaan serta bakatnya.

Komitmen perusahaan mempunyai dampak positive pada pengerjaan staf seperti berbagai waktu belakangan ini. Ini menyiratkan bahwasanya perwakilan dalam komitmen tinggi pada perusahaan mesti berkinerja mumpuni.

Dari berbagai anggapan di atas, bisa dinyatakan bahwasanya komitmen perusahaan bisa jadi bingkai favoritisme individu pada status partisipasi dalam sebuah perusahaan. Dalam pertimbangan ini, analisis memakai penanda penelitian yang sependapat dengan (Hafiz, 2017), jadi komitmen emosional tertentu, komitmen berkelanjutan serta komitmen regulasi.

Dalam (Sunyoto, 2015) berpandangan sebaliknya, bahwasanya kinerja pada umumnya ialah item waktu serta kesempatan. Tidak tanpa waktu untuk mencarinya bukanlah apa-apa, serta masa yang tidak dipunyai, yang tidak mendonasikan kita memang sebuah kesempatan mempunyai harga diri yang kecil.

Dalam (Mangkunegara, 2019) Pengerjaan staf ialah hasil kerja dalam mutu serta total yang diraih oleh seorang wakil dalam melakukan kewajibannya selaras dengan kewajiban yang diserahkan padanya. Kinerja (kinerja) ialah pemenuhan kebutuhan kerja tertentu yang pada akhirnya bisa dengan jelas tercermin dalam hasil yang akan datang. Kinerja ialah satu dari tolok ukur untuk meraih tujuan perusahaan. Kinerja bisa diketahui selaku 'hal yang diperbuat'.

Selain itu (Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwasanya ada tiga indikator kinerja, yakni:

- 1 Mutu Kerja, Mutu kerja ialah sebaik apa seorang perwakilan melaksanakan apa yang mesti dia lakukan. Mutu pekerjaan ini menampilkan volume pekerjaan. Kehadiran mutu pekerjaan yang baik bisa menjaga jarak strategis dari tingkat blunder, dalam penyelesaian sebuah tugas yang bisa berguna untuk perkembangan perusahaan.
- 2 Total Kerja, total kerja ialah berapa lamanya seorang staf bekerja pada satu hari. Besaran kerja ini bisa diketahui dari kelihaihan kerja tiap-tiap pekerja. Terlihat banyaknya jenis pekerjaan yang diperbuat pada satu waktu hingga efektifitas serta kecukupan bisa dilaksanakan selaras dengan target perusahaan.
- 3 Pemakaian Kewajiban, Pengerjaan tugas ialah seberapa jauh seorang pekerja bisa melaksanakan pekerjaannya dengan tepat ataupun tanpa kesalahan. Pemakaian tugas meliputi perjumpaan, kapabilitas berkolaborasi, pemahaman tugas, kecukupan serta kemahiran dalam pemakaian aset, serta keterampilan saat melakukan tugas, kegiatan serta kepedulian pada tugas.
- 4 Perusahaan selaku sebuah penggerak memiliki tujuan untuk memperoleh laba. Perusahaan hidup sejak pelatihan yang diperbuat oleh staf mereka. Untuk itu seorang direktur mesti mempunyai derajat kinerja pekerja, supaya tidak menimbulkan masalah.

Dalam (Sutrisno, 2010), mengutarakan enam standar untuk mengevaluasi kinerja staf yakni:

- a) *Quality*, ialah sebuah tingkat yang menggambarkan alur pekerjaan serta hasil yang sudah ditetapkan dari sebuah pekerjaan yang hampir menghampiri kesempurnaan.

- b) *Quantity*, total divisi produksi maupun dalam total siklus kegiatan yang sudah diselesaikan.
- c) *Timeliness*, yakni sebuah menampilkan bahwasanya sebuah pekerjaan bisa diselesaikan lebih cepat daripada batasan waktu tertentu.
- d) *Cost effectiveness*, yakni sebuah taraf yang paling maksimum dari pemakaian sumber daya (keuangan, manusia, teknologi) yang dimiliki perusahaan dalam menghasilkan laba yang maksimum ataupun meminimalisir kerugian dari tiap-tiap unit ataupun selaku substitusi dari pemakaian sumber daya.
- e) *Need for supervision*, merupakan sebuah bagian di mana seseorang staf bisa mengoperasikan sebuah fungsi pekerjaan tanpa mesti membutuhkan pengawasan supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f) *Interpersonal impact*, yakni sebuah taraf kondisi di mana staf bisa menciptakan lingkungan kerja tenteram ketika bekerja, berlaku baik, percaya diri, serta kolaborasi antara relasi sekelompok.

Berlandaskan pemahaman atas bisa dinyatakan bahwasanya inspirasi serta budaya perusahaan bisa memajukan penyelenggaraan perwakilan. Biasanya sesuai pada hasil penelitian yang dibuat oleh (Shahzad, 2012) dimana budaya perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat pada kinerja staf. Inquire about yang dibuat oleh (Tanuwibowo, 2015) juga mengatakan bahwasanya inspirasi serta budaya perusahaan mempunyai dampak positive yang kritis pada penyelenggaraan yang representatif.

Penjelasan sebelumnya bisa dinyatakan bahwasanya kepemimpinan transformasi punya pengaruh pada kinerja staf. Jadi motif pemikiran yang tercipta ialah diantaranya: Kinerja ialah hasil kerja yang diciptakan oleh individu, perwakilan ataupun sikap asli yang ditunjukkan menyetujui bagian mereka dalam perusahaan. Dalam kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja seperti:

- a. Prestasi
- b. Pencapaian yang menonjol
- c. Kapabilitas berkerja

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Selaras dengan judul pertanyaan yang dikemukakan, maka penelitian berikut dibuat dengan pendekatan kuantitatif, yakni pendekatan yang memakai penyelidikan informasi berupa angka ataupun angka, dengan maksud sebuah penelitian, khususnya pertanyaan yang membutuhkan beberapa tes. dari masyarakat dengan mendistribusikan survei selaku instrument pengumpulan informasi terbanyak. yang dimasukkan untuk menghasilkan informasi yang obyektif terkait variable variable, khususnya mode otoritas transformasional serta komunikasi yang memengaruhi pengerjaan, untuk memperkuat kebenaran informasi yang didapat dari lapangan. Selain itu juga dibutuhkan metode penelitian dengan melaksanakan studi koordinat pada kondisi sebenarnya yang ada di dalam perusahaan. Intinya ialah menciptakan serta

memanfaatkan model numerik, spekulasi ataupun teori yang terkait dengan keajaiban yang dieksplorasi oleh analis.

3.2 Variabel Penelitian

Bukti yang bisa dikenali dalam makalah ini menampilkan faktor-faktor dalam penelitian berikut. Sependapat dengan (Sugiyono, 2019) faktor-faktor itu ialah untuk bisa menarik sebuah kesimpulan analisis analisis mesti menemukan bentuk-bentuk apa saja yang mesti diperhatikan supaya diperoleh data terkait hal itu. Dalam pertimbangan ini digunakan tiga faktor. Antara lain ialah 2 variable independent serta 1 variable dependent.

Yang utama ialah variable independen yang juga dikenal selaku variable otonom. Dalam (Sugiyono, 2019) variable bebas bisa berupa variable yang bisa memengaruhi ataupun jadi penyebab bertumbuhnya ataupun berkembangnya variable dependent (terikat). Dalam renungan ini ada dua variable independent yakni variable (X1) gaya administrasi transformasional serta (X2) komunikasi.

Selain itu, variable kedua merupakan variable dependent yang biasa dikatakan variable dependent. Sependapat dengan (Sugiyono, 2019) variable dependent ialah variable yang dipengaruhi ataupun jadi akibat, lantaran variable independent. Dalam pemikiran ini ada satu (1) variable dependent, yakni variable (Y) kinerja.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian berikut terkait hubungan kepemimpinan transformasional serta komunikasi pada kinerja staf PT Bank Mandiri cabang mampang Jalan Mampang Prapatan Raya, No. 16, RT 03/RW 05 Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12790 selaku obyek penelitian.

3.4 Populasi

Dalam (Sugiyono, 2019) populasi yakni daerah generalisir yang tersusun dari objek maupun subjek yang punya kuantitas serta ciri khusus yang ditentukan oleh penulis agar dikaji serta ditarik sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian berikut yaitu staf PT Bank mandiri cabang mampang yang bertotal 60 orang.

3.5 Sampel

Sample ialah separuh daripada populasi yang mempunyai ciri yang serupa pada populasi. Metode penarikan sample dalam penelitian berikut memakai metode *probability sampling*, yakni metode penarikan sample yang membagikan kesempatan yang serupa untuk tiap himpunan populasi yang ditentukan selaku himpunan sample. Dalam (Arikunto, 2014) jika total populasi kurang daripada 100 maka total sample dipilih dengan menyeluruh, namun bila populasi lebih besar daripada 100 responden maka dapat dipilih antara 10-15% ataupun 20-55% dari total populasi nya ataupun lebih bergantung banyak dikitnya dari:

1. Kapabilitas peneliti diketahui dari masa, tenaga serta uang
2. Kecil luasnya observasi dari tiap subjek
3. Kecil besarnya risiko yang ditanggungkan penulis dalam penelitian yang risikonya tinggi, bisa saja bila sampelnya lebih tinggi hasilnya juga lebih bagus.

Total sample penelitian berikut 50 dari populasi 60 orang tapi dalam proses penyebaran kuisioner pengembalian kuisioner hanya 50 responden hingga dalam penelitian berikut hanya memakai 50 responden. Identitas data responden meliputi:

- (1) Jenis Kelamin
- (2) Umur
- (3) Tingkatan Pendidikan
- (4) Waktu Kerja

Responden yang merupakan sample dari penelitian berikut, mempunyai standar yakni: Masa kerja ≥ 1 tahun yang merupakan staf tetap dengan pertimbangan supaya mempunyai pemahaman serta mengenal seluk beluk perusahaan dan memahami nilai-nilai budaya perusahaan dengan baik.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai pada penelitian berikut ialah data primer serta data sekunder. Data primer didapat dari respon narasumber terkait hubungan motivasi kerja serta budaya perusahaan pada kinerja staf PT Bank Mandiri cabang Mampang. Data sekunder didapati melalui data perusahaan serta metode kajian literatur. Adapun sumber data itu ialah:

1. Informasi penting ialah informasi yang didapat langsung daripada narasumber penelitian serta tidak dari alat perantara. Informasi penting dihimpun dengan khusus oleh analis dalam merespon pernyataan investigasi. Keterangan ini diambil berlandaskan survei serta disebarluaskan pada responden dengan serampangan. Adapun yang termasuk dalam informasi esensial ialah kepribadian responden, reaksi responden pada faktor-faktor yang ditanyakan.
2. Informasi tambahan dalam kajian ini diperoleh dari kajian tulis dengan membaca serta mengkaji buku yang berhubungan dengan permasalahan yang dibicarakan, catatan harian, serta sumber-sumber lain yang mendukung kajian ini.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Teknik penghimpunan data yang dipakai oleh peneliti pada penelitian berikut ialah:

- a. Kuisioner. Untuk menghasilkan data, menciptakan list pernyataan dengan tertulis ataupun dari angket ataupun kuisioner.
- b. Pengamatan ataupun observasi. Metode penghimpunan data dengan melaksanakan pengamatan dengan langsung ataupun tidak langsung pada obyek yang diteliti. Disini observasi yang dibuat peneliti ialah ikut mengamati kinerja staf, ini dikelompokkan selaku observasi dengan tidak tersusun bukan bermakna tidak dirancang.

- c. Interview terstruktur. Metode pengumpulan data dengan memakai pernyataan dengan tertulis pada divisi personalia. Berikut ini pernyataan yang diberikan diantaranya terkait:
- (1) Gambaran Umum Perusahaan
 - (2) Visi serta Misi Perusahaan.
 - (3) Nilai Budaya Perusahaan
 - (4) Pekerjaan inti Perusahaan
- d. Wawancara tidak langsung. Teknik pengumpulan data dengan menyerahkan pernyataan dengan langsung ataupun lisan pada bagian personalia. Perihal berikut dibuat jika belum memperoleh respon yang belum memenuhi dari hasil interview.
- e. Studi pustaka. Merupakan metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dengan memakai daftar kepustakaan yang bisa berupa buku-buku, jurnal-jurnal serta referensi yang berkaitan guna untuk membantu melengkapi penelitian berikut.

3.8 Pengujian Instrument

3.8.1 Uji Validity

Suatu angket (instrument) disebut *valid* (sah) bila pernyataan/pertanyaan dalam suatu angket bisa untuk mengungkap suatu hal yang hendak dihitung oleh angket itu (Sugiyono, 2019). Pengujian validity data hasil respon narasumber dalam angket pengujian dibuat dengan menganalisa korelasi antara score item dengan score jumlah dengan memakai rumus korelasi *Pearson* diantaranya dalam (Sugiyono, 2019):

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XiY) - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{n (\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2} \sqrt{n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi (r hitung)

n : total subyek

X : score tiap butir

Y : Total score

$(\sum Xi)^2$: Kuadrat total score butir

$(\sum Xi^2)$: total Kuadrat score butir

$(\sum Y^2)$: total Kuadrat score jumlah

$(\sum Y)^2$: kuadrat total score jumlah

Penentuan r table dengan memakai table nilai titik daripada *Pearson Product Moment* dengan total sample uji coba (n) 50 responden serta tingkatan signifikansi 0,05, ialah sebanyak 0,273. Standar batas minimum item pertanyaan yang diperoleh ialah r table 0,273, hingga ditemukan:

- (1) Bila r hitung > r table, maka item pertanyaan dikatakan valid.
- (2) Bila r hitung ≤ r table, maka item pertanyaan dikatakan tidak *valid*, lalu dihilangkan ataupun tidak dipakai (*drop*).

3.8.2 Uji Reliability

Kuesioner disebut reliable (andal) jika respon seseorang pada pertanyaan/ pernyataan ialah konsisten ataupun stabil dari waktu ke waktu. Penghitungan reliability instrument dibuat dengan memakai rumus *Alpha Cronbach* diantaranya dalam (Sugiyono, 2019):

$$r_{it} = \frac{K \left[\sum S_i^2 \right]}{(K-1) \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{st^2} \right]}$$

Keterangan:

Rit : Koefisien reliability

k : Banyaknya butir yang *valid*

$\sum S_i^2$: total varians butir

$\sum S_i$: Varians total

Pengujian reliability dengan memakai rumus *Cronbach's Alpha*, ketika koefisien *Cronbach's Alpha* bisa dimaknakan selaku korelasi positive antara item ataupun pernyataan satu dengan lainnya. Dalam (Sugiyono, 2019), dasar penarikan keputusan pengujian reliability diantaranya:

- (1) Bila α positive serta α lebih tinggi dari r table maka instrument reliable.
- (2) Bila α positive serta α lebih kecil dari r table maka instrument tidak reliable.
- (3) Bila α negative serta α lebih tinggi dari r table maka instrument tidak reliable.
- (4) Bila α negative serta α lebih kecil dari r table maka instrument tidak reliable.

3.9 Pengujian Hipotesa

Dalam penelitian berikut, analisa yang digunakan yakni statistica nonparametric dengan memakai perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) yang umumnya dipakai pada penelitian sosial dan humaniora. Hipotesa yang hendak diuji pada penelitian berikut ialah:

Hipotesa 1

Ho: Tidak ada hubungan yang kuat antar kepemimpinan transformasional dengan kinerja staf

Ha: Ada hubungan yang kuat antar kepemimpinan transformasional dengan kinerja staf

Hipotesa 2

Ho: Tidak ada hubungan yang kuat antar komunikasi dengan kinerja

Ha: Ada hubungan yang kuat antar komunikasi dengan kinerja

Pengujian hipotesa memakai teknik statistic korelasi *Rank Spearman*

a. Korelasi *Rank Spearman* serta pengujian signifikansinya

Korelasi *Rank Spearman* dipakai dalam menguji hipotesa 1 serta 2. Berikut rumus korelasi *rank spearman* di bawah ini (Sugiyono, 2019):

$$r_s = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s : Koefisien korelasi *Rank Spearman*

b_i : Selisih *ranking* X_i dengan Y dimana $i = 1$ serta 2 Nilai koefisien *rank* ialah antara -1 serta +1 ($-1 < r_s < +1$)

- (1) Bila r_s positive, maka kepemimpinan transformasional serta komunikasi berkolerasi positive dengan kinerja staf, makin dekat r_s +1 maka makin kuat kolerasinya.
- (2) Bila r_s negative, maka kepemimpinan transformasional serta komunikasi berkolerasi negative dengan kinerja staf, makin dekat r_s dengan -1 maka kolerasinya makin kuat.
- (3) Bila r_s bernilai nol, maka kepemimpinan transformasional serta komunikasi tidak menampilkan kolerasi pada kinerja staf
- (4) Bila r_s +1 ataupun -1, kepemimpinan transformasional serta komunikasi menampilkan kolerasi positive serta negative sempurna pada kinerja staf

Sementara arti harga r akan dijelaskan pada table III-1, interpretasi nilai r di bawah ini:

Tabel III-1
Interpretasi Koefisien korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Amat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Amat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Untuk menguji hipotesa itu dan menemukan korelasi kedua variable signifikan ataupun tidak dengan memakai uji t . Rumus yang bisa digunakan untuk mencari t hitung ialah diantaranya (Sugiyono, 2019):

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keterangan:

r_s : Koefisien korelasi rank spearman

n : total sample

Penarikan keputusan:

- a. Bila $t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{table}$ ataupun nilai signifikansi ($Sig.(2-tailed)$) \geq tingkatan signifikan 0,05, maka H_0 diterima, maknanya hubungan tidak signifikan.
- b. Bila $t_{hitung} > t_{table}$ ataupun $t_{hitung} < t_{table}$ ataupun nilai signifikansi ($Sig.(2-tailed)$) $<$ tingkatan signifikan 0,05, maka H_0 ditolak, maknanya hubungan signifikan.
- c. Diketahui t_{table} pada tingkatan signifikan 0,05, total sample (n) 50, serta derajat bebas (db) = $n - 2 = 48$ untuk pengujian dua arah ialah 2,011

4. Analisa dan Pembahasan

4.1 Pengujian Instrument

Poin pengujian instrument untuk memutuskan apakah pertanyaan yang digunakan mencukupi kebutuhan substansial serta dapat diandalkan. Dengan demikian pengujian instrument meliputi uji legitimasi dengan memakai persamaan item menit hubungan serta uji kualitas mantap dengan memakai persamaan alpha cronbach. Pengujian survei dibuat dengan memakai uji kualitas yang sah serta tak tergoyahkan selaku kelanjutannya.

4.1.1 Pengujian Validity

Pengujian validity bertujuan untuk mengukur apa yang semestinya diukur. Seberapa jauh ketepatan serta kecermatan sebuah instrument pengukuran dalam melaksanakan fungsi ukurnya supaya data yang diperoleh bisa *relevan*/selaras dengan tujuan diadakannya pengukuran itu. Uji validity memakai rumus korelasi *Pearson Product Moment* untuk menguji kevalidanbutir pertanyaansetiap variable. Penarikan keputusan uji validity yakni:

- Bila $r \text{ hitung} > r \text{ table}$, maka item pertanyaan dikatakan *valid*
- Bila $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$, maka item pertanyaan dikatakan tidak *valid*, kemudian dibuang ataupun tidak digunakan (*drop*).

Diketahui bahwasanya $r \text{ table}$ untuk sample ujicoba (n) 50 orang pada tingkatan signifikan (α) 0,05 ialah 0,273. Hasil pengujian validity poin pertanyaan instrument kepemimpinan transformasional, komunikasi serta kinerja ditunjukkan pada table IV-1.

Tabel IV- 1
Pengujian Validity Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,891	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,891	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,833	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,906	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,903	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,931	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,800	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,803	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,757	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,892	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,429	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,416	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah SPSS 25

Berlandaskan table IV-1 bisa dinyatakan bahwasanya semua item pertanyaan pada kuesioner motivasi ialah *valid* lantaran r hitung lebih tinggi dari r table.

Tabel IV- 2
Pengujian Validity Variabel Komunikasi

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,791	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,552	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,845	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,807	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,939	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,818	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,870	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,855	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah SPSS 25

Berlandaskan table IV-2 bisa dinyatakan bahwasanya semua item pertanyaan pada kuesioner budaya perusahaan ialah *valid* lantaran r hitung lebih tinggi dari r table. Perihal berikut berarti semua item pertanyaan bisa digunakan selaku poin pernyataan pada kuesioner penelitian variable komunikasi.

Perihal berikut berarti 12 item pertanyaan yang digunakan selaku poin pertanyaan pada kuesioner penelitian variable kepemimpinan transformasional

Tabel IV-3
Pengujian Validity Variabel Kinerja

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,775	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,553	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,827	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,801	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,944	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,806	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,853	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,866	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,843	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

10	0,820	0,273	rhitung >rtable	Valid
11	0,872	0,273	rhitung >rtable	Valid
12	0,772	0,273	rhitung >rtable	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah SPSS 25

Berlandaskan table IV-3 bisa dinyatakan bahwasanya semua item pertanyaan pada kuesioner kinerja mempunyai nilai r hitung lebih tinggi dari r table (0,273). Perihal berikut berarti semua pernyataan itu ialah *valid* dan bisa digunakan selaku point pernyataan pada kuesioner penelitian variable kinerja.

4.1.2 Pengujian Reliability

Pengujian reliability bertujuan untuk menemukan seberapa jauh hasil pengukuran bisa dipercaya. Seberapa jauh hasil pengukuran bisa dipercaya bila dilaksanakan penilaian pada waktu yang berbeda pada berbagai subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, yang penting aspek yang diukur dalam diri subyek memang tidak berubah. Uji reliability memakai rumus *Alpha Cronbach* dengan penarikan keputusan yakni:

- Bila α positive serta α lebih tinggi dari r table maka instrument reliable.
- Bila α positive serta α lebih kecil dari r table maka instrument tidak reliable.
- Bila α negative serta α lebih tinggi dari r table maka instrument tidak reliable.
- Bila α negative serta α lebih kecil dari r table maka instrument tidak reliable.

Hasil pengujian reliability ditunjukkan pada table IV-4

Tabel IV-4
Hasil Pengujian Reliability

Variabel	Item pertanyaan Valid	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan transformasional	12	0,928	Reliable
Komunikasi	8	0,925	Reliable
Kinerja	12	0,952	Reliable

Sumber: Data primer yang telah diolah SPSS 25

Berlandaskan table IV-4 bisa dinyatakan bahwasanya semua variable mempunyai nilai *Alpha Cronbach* lebih tinggi dari r table (0,273). Perihal berikut berarti semua variable mempunyai alat ukur yang reliable. Dengan demikian item pertanyaan setiap variable bisa dijadikan item pertanyaan pada kuesioner penelitian yang bisa digunakan untuk pengambilan data pada sample penelitian.

4.3 Pengujian Hipotesa

4.3.1 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi untuk melihat hubungan signifikan ataupun tidaknya variable independen dengan variable dependen, dan melihat tingkat kekuatan hubungan dua variable itu.

Tabel IV-5
Hasil Pengujian Korelasi Rank Spearman

Correlations				
			Kepemimpinan Transformasional	kinerja
Spearman's rho	kepemimpinan transformasional	Correlation Coefficient	1.000	.883**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	50	50
	kinerja	Correlation Coefficient	.883**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah SPSS 25

Correlations			
		komunikasi	kinerja
Spearman's rho komunikasi	Correlation Coefficient	1.000	.985**
	Sig. (2-tailed)	.	<,001
	N	50	50
kinerja	Correlation Coefficient	.985**	1.000
	Sig. (2-tailed)	<,001	.
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berlandaskan hasil output di atas pada table IV-5 diketahui sig. (2-tailed) sebanyak 0,001, lantaran nilai sig. (2-tailed) < 0,05 maka maknanya ada hubungan yang signifikan Antara variable kepemimpinan transformasional (X1) dengan variable kinerja (Y) serta hubungan signifikan antara variable komunikasi (X2) dengan variable kinerja (Y).

Dari output SPSS diperoleh angka koefisien korelasi Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja staf sebanyak 0,883 maknanya tingkat kekuatan korelasi/ hubungan ialah hubungan yang amat kuat dengan demikian lantaran angka koefisien korelasi bernilai positive yakni sebanyak 0,883 maka arah hubungan variable dinyatakan punya pengaruh positive.

Begitu juga dengan koefisien korelasi Antara Komunikasi dengan Kinerja staf diperoleh angka sebanyak 0,985 maknanya tingkat kekuatan korelasi/ hubungan ialah hubungan yang amat kuat dengan demikian lantaran angka koefisien korelasi bernilai positive yakni 0,985 maka arah hubungan variable dinyatakan punya pengaruh positive.

4.3.2 Uji Parsial (t)

Uji parsial ataupun uji t dibuat untuk menguji satu per satu variable independen yakni motivasi (X1), budaya perusahaan (X2) pada kinerja (Y) dengan tujuan untuk menemukan signifikan ataupun tidaknya variable independen satu-satu pada variable dependen. Table IV-6 di bawah ini merupakan hasil pengujian parsial yang diolah dengan SPSS, diantaranya:

Tabel IV-6
Hasil Pengujian Hipotesa Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.312	3.381		1.275	.208
	kepemimpinan transformasional	.935	.068	.892	13.657	<,001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 25

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.906	.889		2.145	.037
	komunikasi	1.442	.026	.992	54.816	<,001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 25

Beralaskan hasil pengujian hipotesa parsial di atas bisa diketahui bahwasanya hipotesa pertama yakni kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki tingkat signifikansi sebanyak 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ataupun $0,001 < 0,05$ serta T hitung (13,657) > T table (2,021) maka H_0 ditolak, maknanya bahwasanya dengan parsial variable kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan ataupun korelasi dengan signifikan ke arah yang positive pada kinerja staf PT Bank Mandiri cabang mampang prapatan

Berlandaskan hasil penghitungan untuk hipotesa kedua yakni variable komunikasi (X2) mempunyai tingkat signifikansi sebanyak 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ataupun $0,001 < 0,05$ serta T hitung (54,816) > T table (2,021) maka H_0 ditolak, dinyatakan bahwasanya dengan parsial variable komunikasi mempunyai hubungan ataupun korelasi dengan signifikan ke arah yang positive pada kinerja staf PT Bank Mandiri cabang mampang prapatan.

5. Kesimpulan

Berlandaskan hasil pembahasan dari bab-bab sebelumnya diperoleh kesimpulan diantaranya:

- a) Variable Kepemimpinan Transformasional (X1) mempunyai hubungan ataupun korelasi dengan signifikan bernilai positive pada kinerja staf (Y) sebanyak 0,883. Hal itu ada pada tingkat signifikansi kepemimpinan Transformasional sebanyak 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ataupun $0,001 < 0,05$. Hubungan Kepemimpinan Transformasional yang paling signifikan pada kinerja staf yakni, inspirasi serta kharisma dan menciptakan suasana kerjasama yang baik untuk staf, yang maknanya berlandaskan hipotesa sebelumnya maka H_0 ditolak serta H_a diterima.
- b) Variable Komunikasi (X2) mempunyai hubungan ataupun korelasi amat kuat serta bernilai positive pada kinerja (Y) sebanyak 0,985 Hal itu ada pada tingkat signifikansi Komunikasi (X2) sebanyak 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ataupun $0,001 < 0,05$. Hubungan komunikasi yang paling signifikan pada kinerja staf yakni Pemimpin mesti selalu menegaskan pesan yang dikirim bisa dimengerti oleh staf, yang maknanya berlandaskan hipotesa sebelumnya maka H_0 ditolak serta H_a diterima.

Daftar Pustaka

- Anoraga. (1992). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Claudia, R., Tampubolon, E., & Sunaryo, T. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Fundamental Management Journal*, 6(1).
- Hafiz, A. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. *Arabian Journal of Business and Ai Bar A Management Review*, 7(2), 1–7.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar.
- Karim, M. (2010). *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*. UIN Maliki Press.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mokodompit, F. R. (2013). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pada PT Radio Memora Anoa Indah. *Acta Diurna*, 2(2).
- Novita, Y., Tobing, S. J. L., & Tampubolon, E. (2019). Analisa Faktor Pelatihan dan Faktor Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bank Victoria. *Fundamental Management Journal*, 4(1).
- Prabawa. (2013). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rahmi, Y. (2012). Peran Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)*, 4(3).
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Robbins, & Coulter. (2010). *Manajemen*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Shahzad, F. (2012). Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3(9).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Tanuwibowo, M. H. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. *AGORA*, 3(2).