

**Implementasi Peningkatan Kerja Sama Tim, *Work Life Balance*,
Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada
Karyawan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi**

Ria Mulvianti¹, Dicky Jhoansyah², Resa Nurmalia³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

riamulvianti12@ummi.ac.id

ABSTRACT

In the era of globalization, the role of human resources for companies is becoming increasingly important, human resources determine the survival of the company. Human resources aim to develop the company. Pegadaian is a State-Owned Enterprise (BUMN) which has the status of a People's Credit institution with a Community Savings system to be able to meet needs to be effective. The aim of this research is to determine the implementation of teamwork, work life balance, transformational leadership on employee performance at PT. Sukabumi branch pawn shop. The method used in this research is a quantitative method with a descriptive approach. The sample in this study was 33 samples who were employees of PT. Pegadaian Sukabumi Branch using saturated sampling technique. Data was obtained through a research questionnaire distributed to all samples containing 20 statements regarding the variables of teamwork, work life balance, transformational leadership and employee performance, using an Ordinal measurement system. The data obtained was carried out various tests such as validity tests and reliability tests, classic assumption tests and then analyzed using SPSS 26 software testing. The results of the research showed that there was a significant influence between the variables of teamwork and work life balance on employee performance, but there were negative results for the variables. Transformational leadership on employee performance.

Keywords: *Teamwork, work life balance, transformational leadership, employee performance*

ABSTRAK

Di era globalisasi, peran sumber daya manusia bagi perusahaan menjadi semakin penting, sumber daya manusia menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia bertujuan untuk mengembangkan perusahaan. Pegadaian merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berstatus sebagai lembaga Perkreditan Rakyat dengan sistem Tabungan Masyarakat untuk dapat memenuhi kebutuhan agar efektif. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kerja sama tim, *Work Life balance*, *Transformational leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Sukabumi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 sampel yang merupakan karyawan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi dengan menggunakan Teknik *sampling jenuh*. Data diperoleh melalui kuesioner penelitian yang disebarakan kepada seluruh sampel yang berisi 20 pernyataan mengenai variabel kerja sama tim, *Work Life balance*, *Transformational leadership* dan kinerja karyawan, dengan menggunakan sistem pengukuran *Ordinal*. Data yang diperoleh dilakukan berbagai pengujian seperti uji validitas dan uji realibilitas, pengujian asumsi klasik kemudian dianalisis menggunakan pengujian *Software SPSS 26*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kerja sama tim dan *Work Life balance*

terhadap kinerja karyawan, namun terdapat hasil negatif pada variabel *Transformational leadership* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kerja sama tim, *Work Life balance*, *Transformational leadership*, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, peran sumber daya manusia bagi perusahaan menjadi semakin penting, dan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia berjalan dengan seiringnya talenta, yang bertujuan untuk menarik dan mengembangkan pekerja yang lebih baik. Dimana sangat membutuhkan talenta untuk mendorong kemajuan Perusahaan. Beberapa tahun yang lalu, Indonesia mengalami krisis ekonomi dan pemerintah Indonesia melakukan berbagai upaya untuk meringankan dampak krisis tersebut. Pemerintah telah melakukan berbagai inisiatif untuk membuat program seperti restrukturisasi bank dan pinjaman. Peran pemerintah dalam stabilisasi perekonomian terletak pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) termasuk pinjaman berbasis gadai yang di berikan oleh Perum Pegadaian yang dimana pinjaman tersebut selalu dibutuhkan oleh masyarakat sebagai suatu entitas ekonomi (Saputra, 2020).

Perkembangan kegiatan perekonomian ini akan berdampak langsung pada meningkatnya kebutuhan Masyarakat dan dunia usaha (Rahmawan, 2021). Untuk mencapai kerja dan hasil yang optimal, suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai kinerja yang baik. Menurut (MaulidiyahN, 2020) Kinerja yang baik akan bisa mengatasi tugas dan tantangan yang ditetapkan oleh organisasi, karena kinerja menunjukkan tercapainya tujuan Perusahaan maka kinerja juga di maknai sebagai unsur fundamental yang berkesinambungan dalam kelangsungan hidup suatu Perusahaan (Suprihati, 2020). Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi seorang karyawan terhadap suatu Perusahaan atau organisasi diuraikan dalam (Rafiq, 2019). Hasil Penilaian kinerja memegang peranan penting dalam Perusahaan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi berfungsi sebagai basis dalam mengkoordinasikan kinerja pegawai dan juga merupakan bagian dari pengembangan strategi talenta pegawai. Sebagai perusahaan jasa keuangan yang berfokus pada gadai, PT Pegadaian memahami bahwa kinerja yang baik dan unggul merupakan kunci utama dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Dengan adanya kerja sama tim dalam sebuah Perusahaan akan membuat pencapaian tersebut terealisasi dengan baik dan tercapai. Hasil penelitian ini menjadi dasar bagi PT. Pegadaian Cabang Sukabumi dalam mengidentifikasi karyawan yang mencapai atau melebihi target kinerja, serta karyawan yang belum mencapai harapan yang telah di tetapkan.

Berikut data *Key Performance Indicator* PT. Pegadaian Cabang Sukabumi :

Tabel 1 Nilai KPI PT. Pegadaian Cabang Sukabumi

NO	Cabang/Unit	Nilai KPI	Rentang Nilai	Keterangan
1	Cabang Sukabumi	116,08	Di atas 110	Melebihi Harapan

2	UPC Cikole	116,56	Di atas 110	Melebihi harapan
3	UPC Cisaat	106,71	100-110	Sesuai harapan
4	UPC Kadudampit	112,24	Di atas 110	Melebihi harapan
5	UPC Pasar Pelita	109,47	100-110	Sesuai harapan
6	UPC Pangleseran	106,66	100-110	Sesuai harapan
7	UPC Cibadak	104,89	100-110	Sesuai harapan
8	UPC Pelabuhanratu	107,22	100-110	Sesuai harapan
9	UPC Cicurug	106,1	100-110	Sesuai harapan
10	Colo Surade	92,83	90-99	Tidak sesuai harapan
11	Colo Bagbagan	54,89	50-99	Tidak sesuai harapan
12	Colo Warungkiara	74,31	70-99	Tidak sesuai harapan
13	Colo Baros	74,49	70-99	Tidak sesuai harapan
14	Colo Cimelati	98,5	90-99	Tidak sesuai harapan

Sumber : PT. Pegadaian Cabang Sukabumi

Berdasarkan data nilai KPI Di atas, secara keseluruhan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Sukabumi dapat di anggap memenuhi harapan. Namun berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis ini ditemukan ada 5 dari total keseluruhan 14 yang tidak sesuai dengan keterangan “Tidak Sesuai Harapan”. Hal ini bahwa persentase membuktikan bahwa masalah ini tidak hanya dalam kerja sama tim dan keseimbangan dalam bekerja saja tetapi memiliki dampak yang cukup besar terhadap seluruh jaringan cabang. KPI (*Key Performance Indicator*) yang di bawah harapan dapat mempengaruhi kinerja individu karena KPI merupakan alat yang digunakan untuk menilai Tingkat efektivitas performa Perusahaan dalam mencapai tujuannya. KPI yang di bawah harapan menjadi masalah bahwa kinerja individu tersebut belum memenuhi target yang di tetapkan dan perlu di lakukan evaluasi untuk meningkatkan target tersebut. Evaluasi dan arahan dari seorang pemimpin menjadi faktor yang penting dalam mengidentifikasi area yang perlu di tingkatkan dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan produktivitas karyawannya.

Menurut (Hakro, 2022) salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan adalah kerja sama tim, yang Dimana untuk mencapai suatu tujuan tersebut dibutuhkan seorang karyawan yang berkinerja dan mampu bekerja sama baik dengan tim. Kerja sama tim berguna untuk mempercepat selesainya suatu pekerjaan. Manajemen kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja Perusahaan atau organisasi, kelompok maupun individu dibawah dorongan kelompok dan pemimpin (Sularman, 2019). Ketika sekelompok orang bekerja secara efektif untuk menuju tujuan bersama dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif.

Work life balance merupakan salah satu faktor penting yang diciptakan Perusahaan untuk membantu karyawannya meningkatkan keseimbangannya kehidupan kerja bagaimana menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi untuk menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman tertentu saja dengan membangun keseimbangan membuat emosi akan jadi lebih stabil dan memberikan

beberapa manfaat fisik dan psikologis (Suparta, 2019). Adanya konflik antara karyawan akibat pembagian kerja yang tidak seimbang dan lingkungan yang tidak nyaman dapat dikurangi dengan mendorong atau menerapkan *work life balance* (Rahmadani, 2023). Faktanya menunjukkan bahwa masalah Kesehatan mental menjadi penyebab nomor satu menurunnya kinerja di Perusahaan. Oleh karena itu, keseimbangan antara kehidupan kerja (*work life balance*) dan kehidupan pribadi seseorang menjadi faktor yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta mendukung produktivitas karyawan dan kinerja yang baik (Sulastris, 2021).

Selain dari kerja sama tim, keseimbangan dalam bekerja dan kinerja karyawan hal yang mempengaruhi dari aspek-aspek tersebut adalah seorang Pemimpin. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh peran manajer melalui kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan manajemen yang sesuai dengan situasi dan keadaan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal yaitu Gaya kepemimpinan yang berkembang saat ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. *Transformasional leadership* atau kepemimpinan transformational didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi (Nastiti, 2019). Kepemimpinan transformational menjadi panutan bagi karyawan untuk ditiru. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menghasilkan kinerja yang positif bagi karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan studi kasus. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi sebanyak 33 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik pengambilan sampel melalui *non probability sampling* dengan jenis *sampling jenuh*. Sampel dalam penelitian ini adalah 33 karyawan PT. Pegadaian cabang Sukabumi. Dalam menentukan jumlah sampel menggunakan metode *sampel jenuh* yang dimana semua populasi dijadikan sampel dengan rumus Slovin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Yudhana, 2020) menjelaskan bahwa validitas merupakan ukuran yang menunjukkan mengenai sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang akan di ukur. Lalu instrumen di katakana benar itu tergantung pada baik atau tidaknya suatu instrumen penelitian ditentukan oleh validitas dan reliabilitas (Tavakol, 2019), validitas instrumen mengukur tepat dalam mengukur apa yang seharusnya hendak di ukur. Sedangkan untuk reliabilitas mengukur sejauh mana suatu pengukuran tersebut

di katakan valid saat mengungkap data dari variabel tersebut dan tidak menyimpang (Febrianawati, 2018).

Berikut hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan *Software* SPSS 26 adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kerja Sama Tim

NO	Indikator	<i>r</i> hitung	<i>r</i> kritis	Keputusan
1	Jujur	0,757	0,3	Valid
2	Tanggung Jawab	0,753	0,3	Valid
3	Kontribusi	0,726	0,3	Valid
4	Hasil Kerja	0,717	0,3	Valid
5	Tanggung Jawab	0,713	0,3	Valid
5	Ketertanggung	0,564	0,3	Valid

Sumber : Diolah, Peneliti 2024

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel *Work Life Balance*

NO	Indikator	<i>r</i> hitung	<i>r</i> kritis	Keputusan
1	Membagi Waktu	0,792	0,3	Valid
2	Sikap	0,825	0,3	Valid
3	Komitmen	0,812	0,3	Valid
4	Kepuasan	0,713	0,3	Valid

Sumber : Diolah, Peneliti 2024

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel *Transformational Leadership*

NO	Indikator	<i>r</i> hitung	<i>r</i> kritis	Keputusan
1	Motivasi	0,797	0,3	Valid
2	Keteladanan	0,801	0,3	Valid
3	Kreatif	0,693	0,3	Valid
4	Pencapaian Tujuan	0,706	0,3	Valid

Sumber : Diolah, Peneliti 2024

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	Indikator	<i>r</i> hitung	<i>r</i> kritis	Keputusan
1	Kemampuan	0,659	0,3	Valid
2	Keterampilan	0,845	0,3	Valid
3	Jalinan Kerja sama	0,756	0,3	Valid
4	Kekompakan	0,760	0,3	Valid
5	Hasil Kerja	0,679	0,3	Valid
6	Mengambil Keputusan	0,478	0,3	Valid

Sumber : Diolah, Peneliti 2024

Berdasarkan hasil data yang didapat dari tabel yang diuraikan di atas menyatakan bahwa seluruh indikator dari hasil pengujian yang telah diuji oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 26 menghasilkan > 0,3 yang menunjukkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid. Sehingga masing-masing indikator sudah layak untuk dilakukan penelitian.

Uji Realibilitas

Menurut (amanda & yanuar, 2020) menyebutkan bahwa uji realibilitas menjadi *instrument* yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan alat untuk mengukur variabel yang diteliti dan semakin tinggi realibilitas suatu alat pengukur maka akan stabil pula alat pengukur tersebut. Uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti yaitu karyawan PT. Pegadaian Cabang sukabumi kepada 33 orang karyawan. Pengujian reliabilitas ini dibantu oleh aplikasi SPSS 26 (Statistic product and service solution), uji realibilitas Menurut (Sugiyono, 2019) suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas > 0,6. Berikut hasil uji realibilitas yang dilakukan menggunakan *Software* SPSS 26 adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variable	Cronbach's alpha	Nilai standar	Keterangan
1.	Kerja Sama Tim	0,797	0,6	Reliabel
2.	<i>Work Life Balance</i>	0,787	0,6	Reliabel
3.	<i>Transformational Leadership</i>	0,741	0,6	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,779	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah, Peneliti 2024

Berdasarkan hasil data yang didapat dari tabel yang diuraikan di atas menyatakan bahwa seluruh variabel dari hasil pengujian yang telah diuji oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 26 menghasilkan > 0,6 yang menunjukkan bahwa setiap variabel dinyatakan *Reliable*. Sehingga hasil penelitian sudah layak untuk dilakukan penelitian.

Uji Normalitas

Menurut (Adityamurti & Ghozali, 2017) menyebutkan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan dependen dalam suatu regresi berdistribusi normal. Pengambilan Keputusan yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 maka Data Normal
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 maka Data Tidak Normal

Berikut tabel hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.52381271
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.132
	Negative	-.168
Test Statistic		.965
Asymp. Sig. (2-tailed)		.309 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, pengujian normalitas diketahui nilai signifikan kerja sama tim (X1), *Work Life Balance* (X2), *Transformational Leadership* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh hasil sebesar 0,309 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal karena skor lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan mengukur keterkaitan antar variabel-variabel independen dan dependen dalam suatu model regresi linear berganda, jika variabel independen mengandung aspek atau indikator yang sama koefisien regresi yang dihasilkan bersifat tidak sesuai, Jika nilai kurang dari 0,1 atau nilai VIP dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Mardiatmoko, 2020).

Berikut hasil Uji Multikolinearitas menggunakan *Software* SPSS 26:

Tabel 8. Hasil Pengujian Multikolinearitas Kerja sama tim (X1), *Work Life Balance* (X2), *Transformational Leadership* (X3)

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13.593	5.204		2.612	.014		
	Kerja sama tim	.437	.251	.470	1.740	.093	.362	2.763
	Work Life balance	.020	.262	.021	.078	.939	.368	2.720
	Transformatio nal leadership	.079	.154	.085	.514	.611	.963	1.039

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 8 hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel kerja sama tim (X1) dengan nilai VIF sebesar $2,763 < 10$ dan nilai *tolerance value* $> 0,362$, lalu variabel *Work Life Balance* menunjukkan nilai VIF sebesar $< 2,720$ dan nilai *tolerance* sebesar $> 0,368$ dan untuk *Transformational leadership* terdapat nilai VIF sebesar $< 1,039$ dan nilai *tolerance* sebesar $> 0,963$. Hal ini menyatakan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan hasil yang mengacu pada situasi dimana seluruh observasi dalam model regresi memiliki varian yang tidak sama. Pengujian ini dilakukan dengan regresi variabel independen terhadap nilai residu absolut. Pada pengujian ini terdapat kriteria yang menentukan apakah dalam penelitian terjadi heterokedastisitas atau tidak yaitu jika nilai signifikansi kurang dari 0,5 maka dapat disimpulkan terjadi heterokedastisitas (Mardiatmoko, 2020). Berikut ini hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan *software* 26:

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas Kerja sama tim (X1), *Work Life Balance* (X2), *Transformational Leadership* (X3)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.593	5.204		2.612	.014
Kerja sama tim	.437	.251	.470	1.740	.093
Work Life balance	.020	.262	.021	.078	.939
Transformational leadership	.079	.154	.085	.514	.611

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kerja sama tim 0,093, nilai signifikansi variabel *Work Life Balance* 0,939 dan nilai signifikansi *Transformational leadership* 0,611 yang dimana nilai tersebut melebihi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak memiliki perbedaan pengamatan terhadap setiap sampel.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen X dan variabel dependen Y mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, dua variabel memiliki hubungan apabila nilai signifikansi $> 0,05$, uji ini merupakan syarat dalam analisis korelasi atau regresi linear (Rosana, 2020)

Berikut ini hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan *software* 26:

Tabel 10. Uji Linearitas X1 Terhadap Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * Kerja sama tim	Between Groups	(Combined)	1.739	17	.102	1.687	.157
		Linearity	.165	1	.165	2.728	.119
		Deviation from Linearity	1.574	16	.098	1.622	.178
	Within Groups		.909	15	.061		
	Total		2.648	32			

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 10 hasil pengujian linearitas pada kerja sama tim (X1) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *Deviation from linearty* sebesar 0,178, maka dari itu hubungan antara variabel X1 terhadap Y mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikasinya lebih dari 0,05.

Lalu hubungan linear antara *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas X2 terhadap Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	85.037	11	7.731	.897	.558
		Linearity	40.732	1	40.732	4.725	.041
		Deviation from Linearity	44.305	10	4.430	.514	.861
	Within Groups		181.024	21	8.620		
	Total		266.061	32			

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 11 hasil pengujian linearitas pada *Work Life Balance* (X2) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *Deviation from linearty* sebesar 0,861, maka dari itu hubungan antara variabel X2 terhadap Y mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikasinya lebih dari 0,05.

Selanjutnya hubungan linear antara *Transformational Leadership* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas X3 Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Transformational Leadership	Between Groups	(Combined)	54.561	9	6.062	.659	.736
		Linearity	.179	1	.179	.019	.890
		Deviation from Linearity	54.382	8	6.798	.739	.657
	Within Groups		211.500	23	9.196		
Total			266.061	32			

Sumber : Hasil Data Pengolahan, 2024

Berdasarkan tabel 12 hasil pengujian linearitas pada *Transformational Leadership* (X3) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *Deviation from linearity* sebesar 0,657, maka dari itu hubungan antara variabel X3 terhadap Y mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikasinya lebih dari 0,05.

Pengujian Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh peningkatan kerja sama tim, *work life balance*, kepemimpinan *transformational* terhadap kinerja karyawan. Untuk memperoleh hasil dari analisis regresi berganda ini penulis memakai bantuan program Statistical program for Social Science (SPSS) 26. Hal ini karena analisis ini sulit untuk menunjukkan perubahan suatu variabel relatif terhadap variabel lainnya (Padilah, 2019). Adapun Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.593	5.204		2.612	.014
	kerja sama tim	.437	.251	.470	1.740	.093
	work life balance	.020	.262	.021	.078	.939
	transformational leadership	.079	.154	.085	.514	.611

a. *Dependent Variable*: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai persamaan linear berganda tersebut yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 a &= 13.593 \\
 b_1 &= 0,437 \\
 b_2 &= 0,20
 \end{aligned}$$

b3 = 0,79

Maka didapat persamaan regresi linear berganda untuk 3 prediktor yaitu Kerja sama tim (X1), *Work Life Balance* (X2), *Transformational Leadership* (X3) yaitu

$$Y^* = 13.593 + 0,437 X1 + 0,20 X2 + 0,79 X3$$

Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Sukabumi akan meningkat seiring dengan adanya kerja sama tim (X1), keseimbangan dalam bekerja atau *Work Life Balance* (X2) dan *Transformational leadership* (X3). Adapun koefisien regresi untuk Kerja sama tim sebesar 0,437, *Work Life Balance* 0,20 dan koefisien regresi untuk *Transformational leadership* 0,79.

Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh kerja sama tim (variabel X₁), *work life balance* (variabel X₂), kepemimpinan *transformational* (X₃) Terhadap Kinerja karyawan (variabel Y). dapat dihitung menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut (Anggaran, 2023). Untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi variabel kerja sama tim, *Work Life Balance*, *Transformational Leadership* terhadap kinerja karyawan yaitu yang mengacu pada nilai *R Square* yang terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.234	.155	2.65114

a. Predictors: (Constant), *Transformational Leadership* , *Work Life Balance* , Kerja sama tim

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 23,4%. Nilai *R Square* diperoleh dari pengkuadratan nilai R yaitu $0,484 \times 0,484 = 0,234256$ jika dibulatkan menjadi 0,234 atau sama dengan 23,4%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa $K_d = 0,234$ mendekati nilai 0 yang artinya Kerja sama tim, *Work Life Balance*, *Transformational Leadership* Terhadap kinerja karyawan dinyatakan lemah.

Pengujian Uji-F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen secara stimulan atau signifikan terhadap variabel dependen (Saleh & Utomo, 2018). Untuk pengujian (Uji-F), peneliti menggunakan *software* SPSS 26. Adapun hasil pengujian model penelitian (Uji-F) Kerja Sama Tim (X1) dapat dilihat Pada tabel berikut :

Tabel 15. Hasil Uji F Kerja sama tim, *Work Life Balance*, *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.232	3	20.744	2.951	.049 ^b
	Residual	203.828	29	7.029		
	Total	266.061	32			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), *Transformational leadership*, *Work life balance*, Kerja sama tim

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan perhitungan SPSS 26 dapat diketahui dari pengujian F_{hitung} variabel Kerja sama tim (X1), *Work Life Balance* (X2) dan *Transformational Leadership* (X3) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,951. Selanjutnya F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan Nilai F tabel dengan didasarkan pada dk pembilang k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf yang ditetapkan adalah sebesar 5% atau 0,05. Jadi dk pembilang = 4 dan dk penyebut 33-4-1 = 28 sehingga diperoleh f tabel = 2,71. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengaruh antara variabel X1,X2,X3 terhadap Y.

Adapun Hipotesis dari pengujian Hipotesisnya adalah :

- 1. $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari f tabel dimana nilai f hitung 2,951 > f tabel sebesar 2,71 dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat diterima dan dinyatakan layak untuk menjelaskan variabel dependen yang dianalisis karena f hitung > f tabel. Adanya variabel kerja sama tim (X1), *Work Life Balance* (X2), dan *Transformational Leadership* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Uji-T

Uji-t atau uji parsial sebuah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel independen yaitu X₁ terhadap Y dan X₂ terhadap Y, X₃ terhadap Y (Ansori & Ali, 2018). Untuk pengujian (Uji-T), peneliti menggunakan *software* SPSS 26. Adapun hasil pengujian model penelitian (Uji-T) Kerja Sama Tim (X1) dapat dilihat Pada tabel berikut :

Tabel 16. Hasil Pengujian Uji-T Kerja sama tim (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.086	3.902		3.866	.001

Kerja sama tim	.442	.147	.476	3.011	.005
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Dari hasil perhitungan Uji-T di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung Kerja sama tim terhadap kinerja karyawan adalah 3,011 variabel kerja sama tim terdapat nilai dengan taraf $0,001 < 0,05$ dan $db = (n-k-1) = (33-4-1=28)$ dari t table memperoleh nilai 2,048 yang berarti t hitung $>$ dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung 3,011 lebih besar dari t tabel 2,048 maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Tabel 17. Hasil Pengujian Uji T Work Life balance (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.521	2.676		7.668	.000
	Work life balance	.382	.161	.391	2.367	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Dari hasil perhitungan Uji-T di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan adalah 2,367 variabel *work life balance* terdapat nilai dengan taraf $0,001 < 0,05$ dan $db = (n-k-1)$ dari t tabel memperoleh nilai 2,048 yang berarti t hitung $>$ dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung 2,367 lebih besar dari t tabel 2,048 maka H_0 di tolak dan H_2 diterima.

Tabel 18. Hasil Pengujian Uji-T Transformational Leadership (X3)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.361	2.796		9.427	.000
	Transformational leadership	.024	.167	.026	.144	.886

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data, 2024

Dari hasil perhitungan Uji-T di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung *Transformational Leadership* terhadap kinerja karyawan adalah 0,144 variabel *Transformational leadership* terdapat nilai dengan taraf $0,001 < 0,05$ dari t tabel memperoleh nilai 2,048 yang berarti t hitung $<$ dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung 0,144 lebih kecil dari t tabel 2,048 maka H_0 di terima dan H_3 ditolak.

Pembahasan

Pembahasan pada skripsi ini peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan dan mengembangkan suatu Perusahaan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kerja sama tim, *work life balance*, *transformational leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Sukabumi yang disusun, dijelaskan, dan di analisis dengan tujuan yang dapat diambil dalam suatu kesimpulan. Berikut penjelasan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti :

Berdasarkan dari kerangka pemikiran yang peneliti kemukakan pada pembahasan sebelumnya dalam menganalisa besar pengaruh gambaran kerja sama tim, *work life balance*, *transformational leadership* dalam kinerja karyawan, dengan membahas berbagai indikator-indikator yang merupakan komponen dari variabel bebas yaitu kerja sama tim, *work life balance*, *transformational leadership* serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan, yang Dimana penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kuesioner sebagai penjelasan dari variabel yang diteliti. Untuk menjawab responden dalam pernyataan ini yang ada dalam kuesioner yaitu setiap item di ukur dengan skala Likert, maka dari itu variabel yang diukur dan dijabarkan sebagai tolak ukur untuk Menyusun item instrumen yang berbentuk pernyataan sebagai berikut :

Tabel 19. Contoh Pernyataan Skala Likert

NO	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya mampu berkontribusi dan bekerja sama dalam tim					√

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Selanjutnya dari data tersebut dilakukan pengujian, yang Dimana setiap jawaban responden mempunyai skor dan total skor melalui analisis data dan menggunakan bantuan *Software* SPSS 26 kemudian data tersebut diolah untuk mengetahui valid atau tidaknya data-data tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa kerja sama tim, *Work Life Blance* Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan berdasarkan hasil uji secara parsial atau (Uji-T) yang menunjukkan bahwa T hitung lebih besar dari T tabel, yang artinya bahwa dengan menerapkan kerja sama tim dapat membuat suatu pekerjaan berjalan secara efektif dan dengan menerapkan *work life balance* Kesehatan mental menjadi poin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Sukabumi. Namun terdapat hasil negatif signifikan terhadap variabel *Transformational Leadership* yang dimana hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan pada hasil uji secara parsial atau (Uji-T) yang menunjukkan bahwa T tabel lebih besar dari T hitung, yang artinya variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan acuan untuk hasil yang lebih baik untuk ke depannya.

1. Untuk Perusahaan, diharapkan Perusahaan memberikan pemahaman masukan kepada karyawannya bahwa tujuan Perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Lalu karyawan seharusnya bisa membagi waktu antara waktu kerja dengan kehidupan pribadi sehingga kinerja karyawan tidak menurun dan karyawan juga harus lebih berani dalam mengambil Keputusan sehingga pihak Perusahaan harus mengkomunikasikan dengan karyawannya agar diberikan kewenangan dalam pengambilan Keputusan.
2. Bagi peneliti selanjutnya berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk referensi dan untuk peneliti selanjutnya membahas lebih luas lalu mengganti dengan variabel yang lain dan meneliti sektor bisnis atau Perusahaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityamurti, E., & Ghozali, I. (2017). Pengaruh penghindara pajak dan biaya agensi terhadap nilai perusahaan . *journal of accounting* , 12-15.
- Amanda, L., & yanuar, f. (2020). uji validitas dan realibilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota padang . *jurnal matematika bisnis* .
- Anggarin, D. R. (2023). analisis pengaruh rasio keuangan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan sektor farmasi yang terdaftar di bursa efek indonesia tahun 2016-2021. *Journal of economic and business research* , 43-52.
- Ansori, & Ali. (2018). analisis pengaruh kompetensi dan promosi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada sekertariat daerah kabupaten bungo . *jurnal ilmiah universitas batanghari jambi* , 50-60.
- Febrianawati. (2018). uji validitas dan reliabilitas intrument penelitian kuantitatif . *jurnal ilmiah kependidikan* , 17-23.
- Hakro. (2022). investigating realitionship of talent management on employee performance, employee engagement and job satisfaction . *research journal of social sciences & economic review* , 10-20.
- Mardiatmoko. (2020). The Importance of the classical assumption test in multiple linear regression analysis . *Journal ilmu matematika dan terapan* , 333-342.
- MaulidiyahN. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Mneingkatkan Kepuasan Kerja Serta dampak Terhadap kinerja karyawan . *Jurnal Manajemen Bisnis*, 237-286.
- Nastiti. (2019). Kesiapan pendidikan indonesia menghadapi era society 5.0. *data in brief*, 61-66.

- Padilah, T. N. (2019). analisis linear berganda dalam estimasi prosuktivitas tanaman padi di kabupaten karawang . *jurnal pendidikan* .
- Rafiq, A. (2019). engaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 105-114.
- Rahmadani. (2023). Pengaruh Burnout dan work life balance terhadap kinerja pegawai inspektorat provinsi bengkulu . *Jurnal Psikoborneo* , 97-107.
- Rahmawan, T. (2021). analisis pengendalian risiko produk gadai perhiasan pada PT. Pegadaian Persero syariah . *Jurnal ekonomi*, 90-100.
- Saleh, & Utomo. (2018). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Di PT. Inko jaya semarang . *Jurnal manajemen* .
- Saputra, R. (2020). Analisis potensi dan kendala pengembangan pegadaian syariah di kota medan. *Jurnal ekonomi bisnis*, 221-223.
- Sularman. (2019). Manajemen Sumber daya manusia dalam kinerja karyawan . *Jurnal Manajemen bsinis* , 126-13.
- Sulastri, L. (2021). pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid19. *jurnal ilmiah internasional* , 20-26.
- Suparta. (2019). pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pengembangan pariwisata indonesia persero. *e-jurnal manajemen*, 3446-3472.
- Suprihati. (2020). Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di sragen. *Jurnal Paradigma* .
- Tavakol. (2019). Uji validitas dan realibilitas . *jurnal ilmiah kependidikan* .
- Yudhana, A. (2020). Uji validitas dan reabilitas kuisioner model utaut. *Jurnal teknik informatika dan sistem informasi* .