

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA TIM, DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SINERGI KARYA
SUKSES (GRESIK)**

Muhammad Rizqi Firdaus¹, Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana.MM.²

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
Firdausrizqi59@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan CV.SINERGI KARYA SUKSES. Seluruh karyawan CV.SINERGI KARYA SUKSES berpartisipasi dalam penelitian ini, berjumlah 30 karyawan. Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner dan analisis data menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji T dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan (Uji F) Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. SINERGI KARYA SUKSES.

Pengaruh parsial masing-masing variabel (uji-t), hasil nilai signifikansi: 1) Kepemimpinan Transformasional 0,586 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang berarti Kepemimpinan Transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Kerjasama Tim 0,005 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang berarti Kerjasama Tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan . 3) Loyalitas kerja sebesar 0,104 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang berarti bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sektor jasa konstruksi merupakan salah satu sektor strategis yang mendukung terwujudnya pembangunan nasional. Posisi strategis ini tercermin dari keterhubungannya dengan industri lain. Jasa konstruksi sebenarnya merupakan bagian penting dari pembentukan produk dalam industri konstruksi, karena jasa konstruksi merupakan tempat bertemunya antara penyedia jasa dan pengguna jasa.

Industri jasa konstruksi ditentukan tidak hanya oleh bagaimana perusahaan dijalankan, tetapi oleh semua faktor yang mempengaruhi perusahaan. Tim yang telah

dibentuk dan berhasil melakukan pekerjaan mungkin tidak cocok untuk tugas lain. Sebuah tim terdiri dari orang-orang berbeda yang bersatu sebagai satu kesatuan, mirip dengan merakit mesin dari berbagai komponen. Tim yang solid dan kuat adalah kunci sukses sebuah perusahaan, bukan segelintir individu hebat yang bekerja sendirian sebagai sebuah tim. Oleh karena itu, keberhasilan tim dalam pelaksanaan pekerjaan tidak hanya bergantung pada pengawas atau manajemen perusahaan, tetapi juga pada kerja sama semua orang yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan. Sumber daya manusia adalah ilmu dan teknologi yang mengkoordinasikan hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi,

karyawan, dan sosial secara efisien dan efektif (Hasibuan, 2016). Setiap perusahaan harus senantiasa meningkatkan kualitas personelnya. Tenaga yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam pekerjaannya. Karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam perusahaan, Pengelolaan sumber daya manusia perusahaan yang baik dan profesional berarti karyawan diharapkan dapat bekerja secara profesional dan mampu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang dimaksud disini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang memperhatikan bawahan, rangsangan mental dan nilai-nilai moral untuk meningkatkan kesadaran individu (Rorimpandey, 2013). Menurut Surbakti (2013), pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dicirikan oleh pengaruh yang kurang lebih kuat dari bawahannya terhadap perubahan. Pemimpin dengan keterampilan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan partisipasi organisasi dengan menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk lebih sukses dalam bekerja (Permatasari & Supartha, 2017), sehingga menghasilkan lebih dari satu orang dalam satu tim yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Jika diperhatikan lebih seksama, dapat dilihat bahwa dalam segala bentuk kegiatan terutama dalam organisasi, lebih dari 90% kegiatannya adalah kerjasama dan hanya sedikit bidang kerja yang kegiatannya tidak memerlukan kerjasama.

Robbins dkk. (2012:466) menunjukkan bahwa kelompok kerja adalah kelompok yang upaya individu menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada jumlah kontribusi individu. Artinya, kinerja tim lebih baik daripada kinerja individu dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Davis (2014:76), kerja tim adalah

sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama, dan tujuan tersebut mudah dicapai dengan bekerja dalam kelompok daripada melakukannya sendiri. Sofia (2013:31) menunjukkan bahwa tim kerja adalah kelompok yang upaya individunya menghasilkan keluaran yang lebih besar daripada jumlah kontribusi individu. Kelompok kerja menciptakan sinergi positif melalui kerja yang terkoordinasi. Kerja individu mereka menghasilkan prestasi yang lebih besar dari jumlah kontribusi individu tersebut. Selain faktor kerjasama tim, loyalitas kerja juga merupakan faktor penting dan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Hasibuan (2017:210), loyalitas kerja adalah berbagai bentuk partisipasi anggota dalam menginvestasikan tenaga dan pikiran serta waktu dalam pencapaian tujuan organisasi. Poerwopoespito (2016:214) menyatakan bahwa loyalitas terhadap pekerjaan tercermin dalam sikap yang sejalan dengan keterampilan dan kompetensi seseorang, memenuhi komitmen seseorang dalam bekerja secara bertanggung jawab, disiplin dan jujur.

Vinca Regina Letsoin, Sri Langgeng Ratnasari (2020), Loyalitas kerja merupakan salah satu bentuk loyalitas karyawan dalam bekerja. Loyalitas adalah komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan. Dengan sikap loyal, karyawan ikut serta melakukan yang terbaik bagi perusahaan, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan karena menyukai pekerjaannya dan merasa memilikinya. Mereka yang setia juga mau bekerja sama dengan baik.

landasan teori

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan secara benar dan benar melalui berbagai tahapan atau proses pelatihan dan pengembangan sebagai bentuk pemberdayaan manusia dalam mendukung operasional organisasi untuk mencapai tujuan

organisasi. Menurut Bangun (2012:3), “Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang melakukan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penghargaan, integrasi dan seleksi sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menciptakan karyawan yang dapat menghasilkan produk (barang/jasa) yang memiliki daya saing). Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Fungsi merencanakan, membawa, mengembangkan, memelihara dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi”.

1. Kepemimpinan transformasional

AA Dwi Widyani (2018) Kepemimpinan transformasional adalah sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan orang, yaitu dapat menyuruh orang lain untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan.

Menurut Rafferty (2017), kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahan dan mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan untuk mencapai tujuan.

Menurut Rotwell, Stavros dan Sullivan (2016:95) Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengubah pengikutnya untuk mengatasi kepentingan mereka sendiri dan menantang mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kepemimpinan transformasional, pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat kepada pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka.

2. Kerjasama Tim

Menurut Andrew Carnegie (2017), kerja tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama. Kemampuan

untuk memantau pencapaian individu dari tujuan perusahaan.

Sofia (2013:31) menunjukkan bahwa Kerjasama Tim adalah kelompok yang upaya individunya menghasilkan keluaran yang lebih besar daripada jumlah kontribusi individu. Kelompok kerja menciptakan sinergi positif melalui kerja yang terkoordinasi. Upaya individu mereka menghasilkan tingkat pencapaian yang lebih besar daripada jumlah kontribusi individu mereka.

Menurut Davis (2014:76), Kerjasama Tim adalah sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama, dan tujuan tersebut mudah dicapai dengan bekerja dalam kelompok daripada melakukannya sendiri.

3. Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah ikatan antara karyawan dan perusahaan. Keterkaitan ini menyadarkan karyawan untuk secara pribadi mematuhi peraturan, menjalankan tugasnya dengan baik, menjaga integritas dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang loyal terhadap perusahaannya sangat memperhatikan keadaan di perusahaan. Susanti, AA Dwi Widyani, Ni Made Satya Utami (2021)

Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga dengan rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Sriyono dan Farida, 2013).

Loyalitas Kerja adalah kesetiaan terhadap instansi dimana ia bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan, memiliki hak dan kewajiban. Loyalitas adalah ciri emosi, dan emosi tidak selalu membutuhkan penjelasan rasional. Arief Teguh Nugroho (2018).

4. Kinerja karyawan

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Arifin dkk. (2019) menegaskan bahwa kinerja seorang pegawai adalah pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok pegawai sesuai dengan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Mangkunegara dalam Masram (2017:139), dikatakan: "Kinerja pegawai adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan dan dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. SINERGI KARYA SUKSES.
- H2 : Kerjasama Tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. SINERGI KARYA SUKSES.
- H3 : Loyalitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. SINERGI KARYA SUKSES.
- H4 : Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. SINERGI KARYA SUKSES.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif karena terdapat

variabel yang diteliti dan tujuannya adalah untuk memberikan gambaran tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Seperti dikemukakan oleh Sudarmato et al (2021), desain adalah suatu pedoman atau prosedur suatu rencana dan teknik penelitian yang tujuannya untuk mengembangkan strategi yang berguna untuk menciptakan model penelitian. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan menggunakan survei kuesioner sebagai alat untuk mengukur informasi yang diberikan kepada responden. Hal ini diperkuat dengan temuan penelitian Yusuf (2016) bahwa penelitian kuantitatif erat kaitannya dengan teknik survei sosial, antara lain wawancara terstruktur dan kuesioner terstruktur, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal, dll.

Melalui metode kuantitatif yang digunakan peneliti dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. SINERGI KARYA SUKSES, yang ada di Jl. AMD II Morobakung, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, Penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan, dimulai dari bulan September 2022 hingga bulan Desember 2022.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:13), data kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada positivis (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang diukur dengan statistik. sebagai alat uji perhitungan yang berkaitan dengan kesimpulan tentang masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer merupakan sumber data yang memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Hal ini dibuktikan oleh Sugiyono (2017),

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi dasar berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sumber data utama untuk penelitian ini adalah karyawan CV. SINERGI KARYA SUKSES.

Populasi dan Sampel

Dalam suatu penelitian populasi yang dipilih berkaitan erat dengan pertanyaan penelitian, karena populasi mencakup semua karakteristik dari obyek yang diteliti. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. SINERGI KARYA SUKSES, yang berjumlah 30 orang. Kemudian Sampel pada penelitian ini merupakan sampel jenuh (sensus), yaitu jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi, yaitu sebanyak 30 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik survey dengan instrumen kuisisioner, Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode ini digunakan untuk memperoleh data terkait Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. SINERGI KARYA SUKSES.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas rhitung lebih besar dari rtabel menunjukkan bahwa pernyataan tersebut dapat mengukur variabel yang ingin diukur atau pernyataan tersebut valid. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dapat digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan.

Uji Reabilitas

Cronbach Alpha	N of items
0,929	57

Diketahui bahwa dari 57 pernyataan kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas karena hasil perhitungan yang dilakukan mendapatkan angka cronbach alpha diatas 0,70

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	4,20415065
Most Extreme Differences	Absolute	0,12
	Positive	0,12
	Negative	-0,076
Test Statistic		0,12
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,d

Hasil uji Kolmogorov- Smirnov bisa dilihat nilai signifikan sebesar 0, 200, nilai signifikan ini lebih besar dari 0, 05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov- Smirnov, informasi yang digunakan sudah terdistribusi secara normal sebab nilai di signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

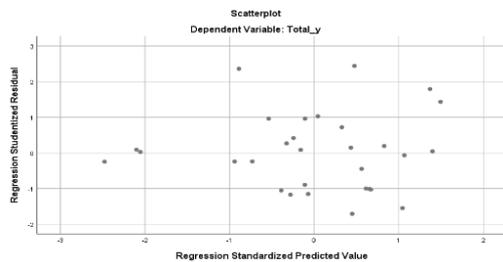
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
01.00	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,844	1,185
	Kerjasama Tim (X2)	0,591	1,692
	Loyalitas Kerja (X3)	0,523	1,914

Hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan Variabel X1 memiliki Tolerance 0,844 dengan VIF 1,185. Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki Tolerance 0,591 dengan VIF 1,692.

Pada penelitian ini Variabel X3 memiliki Tolerance 0,523 dengan VIF 1,914. Dari ketiga Variabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar scatterplot hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan kalau:

- 1) Titik informasi menyebar di atas serta di dasar ataupun disekitar angka 0.
- 2) Titik informasi tidak mengumpul cuma di atas ataupun di dasar saja.
- 3) Penyebaran titik informasi tidak membentuk pola bergelombang melebar setelah itu menyempit serta melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik informasi tidak berpola.

Bisa disimpulkan kalau model regresi ini terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas serta bersifat homoskedastisitas.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,3	10,195		1,696	0,102
	Total x1	-0,07	0,126	-0,079	-0,552	0,586
	Total x2	0,57	0,188	0,524	3,051	0,005
	Total x3	0,45	0,264	0,308	1,686	0,104

Hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 17,287 + -0,070X_1 + 0,573X_2 + 0,446X_3 + e$$

Uraian dari persamaan regresi linier berganda di atas sebagai berikut:

1. Bila segala suatu pada variabel- variabel bebas dikira nol ataupun tidak terdapat ataupun tidak dihitung, baik Kepemimpinan Transformasional Kerjasama Tim, ataupun Loyalitas Kerja, maka Kinerja Karyawan sudah mempunyai nilai sendiri sebesar 17, 287.
2. Bila terjadi kenaikan terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional(X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan(Y) akan menyusut sebesar- 0, 070 satuan. Hal ini membuktikan kalau Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Bila terjadi kenaikan terhadap variabel Kerjasama Tim(X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan(Y) akan bertambah sebesar 0, 573 satuan. Hal ini menunjukkan kalau Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Bila terjadi kenaikan terhadap variabel Loyalitas Kerja(X3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan(Y) akan bertambah sebesar 0, 446 satuan. Hal ini membuktikan kalau Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,287	10,195		1,696	0,102
	Total x1	-0,07	0,126	-0,079	-0,552	0,586
	Total x2	0,573	0,188	0,524	3,051	0,005
	Total x3	0,446	0,264	0,308	1,686	0,104

a. Dependent Variable: Total_y

Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikan t dari variabel Kepemimpinan Transformasional(X1) sebesar 0, 586, dimana nilai ini jauh lebih besar dari nilai signifikan ialah sebesar 0,05. Sehingga terima Ho dan tolak H1. ini membuktikan kalau variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. SINERGI KARYA SUKSES.

2. Pengaruh Variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikan t dari variabel Kerjasama Tim (X2) sebesar 0, 005, nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Maka terima H₂ dan tolak Ho. Hal ini membuktikan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.SINERGI KARYA SUKSES.

3. Pengaruh Variabel Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikan t dari variabel Loyalitas Kerja (X3) sebesar 0, 104, nilai ini lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka terima Ho dan tolak H₃. Hal ini membuktikan bahwa variabel Loyalitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.SINERGI KARYA SUKSES.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616,395	3	205,465	10,422	,000b
	Residual	512,572	26	19,714		
	Total	1128,97	29			

Berdasarkan perhitungan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0, 000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model

regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Loyalitas Kerja terhadap variabel terikat

Kinerja Karyawan. Berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} .

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 26. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0,05;3;26) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,975. Hasil uji F diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 10,422. Nilai F_{hitung} ini lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,975. Maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	0,546	0,494	4,44

Nilai *adjusted R Square* yang didapat sebesar 0,494 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 49,4% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional, kerjasama Tim, dan Loyalitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 50,6% dapat dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain seperti kompensasi, Motivasi, pelatihan, dan lain-lain.

PENUTUP

Simpulan

- 1) Berdasarkan hasil penelitian uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa variabel "Kepemimpinan Transformasional" berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel "Kinerja Karyawan" CV. SINERGI KARYA SUKSES GRESIK.
- 2) Berdasarkan hasil uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. CV. SINERGI KARYA SUKSES.
- 3) Berdasarkan penelitian yang diperoleh melalui uji T (parsial), dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. CV. SINERGI KARYA SUKSES.
- 4) Berdasarkan penelitian yang diperoleh dengan uji F (secara simultan), dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan CV. SYNERGI KARYA SUKSES.

Saran

- 1) Kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan melalui berbagai upaya, antara lain meningkatkan kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan loyalitas tempat kerja, serta peningkatan prioritas pada sisi karyawan yaitu dengan meningkatkan kerja sama tim dan loyalitas kerja.
- 2) Meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor selain kepemimpinan transformasional, kerja sama tim dan loyalitas kerja, yang tidak diteliti dalam penelitian ini tetapi memiliki potensi kuat untuk mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, iklim dan suasana

kerja, kompensasi, kesejahteraan, disiplin, komunikasi, partisipasi dan lain-lain.

- 3) Organisasi dan peneliti lain diharapkan untuk meninjau penelitian ini khususnya tentang kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yang tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini dan bertentangan dengan teori dan penelitian sebelumnya.

Organisasi dan peneliti lain diharapkan melakukan penelitian lanjutan dengan pengukuran dan variabel yang lebih komprehensif, topik penelitian yang lebih luas, dan karakteristik yang berbeda serta permasalahan yang lebih spesifik sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan untuk memperluas body of knowledge khususnya di bidang pengelolaan sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Anastasia Boni, D. (2020). *Pengaruh Gaji, Bonus, Peraturan dan Sanksi, Fasilitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Bumi Kusuma (SBK) Ella Kecamatan Menukung Kabupaten Melawi*. Fokus, 18(1), 109-115 berupa. <https://doi.org/10.51826/fokus.v18i1.402>
- Domy Budi Santoso, & Siti Samsiyah. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Cv. Salsabila Group Di Gresik*. Journal of Sustainability Business Research (JSBR), 1(1), 446-452. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3043>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dimensi, 9(1), 17-34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Ni Made Dwi Priskilla, & I Putu Santika. (2020). *Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak*. Journal of Applied Management Studies, 1(1), 61-73.

<https://doi.org/10.51713/jamms.v1i1.9>

Nugroho, A. T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>

Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). *Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19*. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>