

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Analisis Employee Engagement, Teamwork, Career Development, Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Lintang Bintang Makmur Medan

Robinhot Gultom & Jeudi ATP Sianturi

Universitas Methodist Indonesia, Medan, Sumatera Utara

Email: robinhot22@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the influence of employee engagement, teamwork, career development, and work-life balance on employee performance at PT. Lintang Bintang Makmur Medan. Lintang Bintang Makmur Medan. This study is a quantitative approach, with a sample of 81 respondents. The results of the t-test indicate that Employee Engagement does not affect employee performance, while Teamwork, Career Development, and Work-Life Balance have a significant effect on employee performance. The F hypothesis test further confirms that these factors have a significant effect on employee performance. The analysis of the coefficient of determination (Adjusted R-Square) is particularly empowering, showing that 67.7% of employee performance can be explained by these factors, equipping HR professionals and business managers with actionable insights to improve employee performance.

Keywords employee engagement, teamwork, career development, work life balance, employee performance.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu kunci kesuksesan dan sangat penting dalam sebuah perusahaan dan merupakan komponen utama baik sebagai perencana maupun sebagai penggerak aktivitas perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan lembaga. Aktivitas Lembaga dapat berupa pengelolaan sumber daya manusia maupun sumber daya organisasi dan proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan lembaga.

Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu lembaga dan yang menentukan maju atau tidaknya suatu lembaga. Sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain, oleh karena itu kualitasnya harus terus ditingkatkan.

Dalam suatu lembaga kinerja yang tinggi menjadi harapan bagi semua lembaga dan merupakan salah satu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan dalam aktivitas lembaga. Peningkatan kinerja adalah suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang dilakukan oleh lembaga.

Oleh karena itu, setiap lembaga berusaha meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat pada

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

lembaga tersebut. Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari dalam lembaga maupun yang bersumber dari diri karyawan itu sendiri.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *employee engagement*, *employee engagement* merupakan keterlibatan yang memiliki banyak unsur dengan sendirinya digabungkan dalam berbagai cara, seperti keterlibatan, komitmen, semangat, antusiasme, usaha yang terfokus dan *energy* (Imperatori, 2017). *Employee engagement* atau keterikatan karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena secara langsung karyawan akan terlibat dengan pekerjaannya baik itu secara fisik, kognitif, maupun emosional dalam bekerja.

Tabel 1. Hasil Pra Survey *Employee Engagement* pada Pegawai PT. Lintang Bintang Makmur Medan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Tugas yang diwewenangi oleh pemimpin kepada saya mampu memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja saya.	13	43.3	17	56.7
2	Saya mendorong diri saya untuk keberhasilan perusahaan.	11	36.7	19	63.3
3	Saya bangga dengan pekerjaan saya saat ini.	16	53.4	14	46.6
Rata-rata		13.3	44.4	16.7	55.6

Sumber: PT. Lintang Bintang Makmur Medan

Tabel di atas adalah data hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 responden memperlihatkan bahwa secara keseluruhan *employee engagement* belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju (55,6%) dari total 30 responden yang memberikan jawaban. Berdasarkan data di atas dapat terlihat bahwa pegawai PT. Lintang Bintang Makmur Medan merasa tugas yang diwewenangi oleh pemimpin kepada pegawai masih belum dapat membuat para pegawai memberikan ide-ide baru dimana hal ini untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian masih banyak pegawai yang tidak mendorong dirinya saat bekerja untuk keberhasilan perusahaan, serta lebih dari sebagian responden merasa bangga dengan pekerjaannya saat ini. Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa *employee engagement* masih kurang di mana hal ini akan memberikan dampak kepada kinerja pegawai PT. Lintang Bintang Makmur Medan.

Kerjasama tim (*teamwork*) memiliki andil dalam membantu karyawan bekerja lebih efisien dan merupakan salah satu alasan utama seornag individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. *Teamwork* meningkatkan kinerja kerja karyawan, meningkatkan moral, dan meningkatkan produktivitas organisasi. *Teamwork* dapat diartikan sekelompok orang dengan talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan dan *teamwork* akan berhasil hanya jika mereka dapat

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat.

Tabel 2. Hasil Pra Survey *Teamwork* pada Pegawai PT. Lintang Bintang Makmur Medan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Semua orang dalam tim bertanggung jawab atas pekerjaannya.	22	73.3	8	26.7
2	Antara anggota tim semangat membantu anggota lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	12	40	18	60
3	Saya tidak merasa tersaingi dan percaya pada anggota lain di tim.	7	23.3	23	76.7
Rata-rata		13.7	45.6	16.3	54.4

Sumber: PT. Lintang Bintang Makmur Medan

Tabel di atas adalah data hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 responden memperlihatkan bahwa secara keseluruhan *teamwork* belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju (54,4%) dari total 30 responden yang memberikan jawaban. Berdasarkan data di atas dapat terlihat bahwa PT. Lintang Bintang Makmur Medan banyak pegawai berpendapat anggota lain dalam tim bertanggung jawab atas pekerjaannya. Kemudian lebih dari sebagian responden merasa anggota lain semangat untuk membantu anggota lain menyelesaikan tugas yang diberikan. Namun banyak dari responden merasa tersaingi dan tidak percaya pada anggota lain dalam tim. Dari data di atas dapat dikatakan bahwa *teamwork* masih kurang cukup yang mana hal ini akan memberikan dampak kepada kinerja pegawai PT. Lintang Bintang Makmur Medan.

Career development adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Peran lembaga sangat penting dalam *career development* dimana lembaga dalam hal ini menjamin kualitas dan pengalaman yang didapat pegawai sehingga dapat melakukan tugas yang diberikan lembaga kepada mereka. Oleh karena itu agar kondisi kinerja pegawai tetap terjaga lembaga harus lebih mengembangkan *career development* dan mengelola dengan baik yang dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya, pemberian *reward*, seleksi, dan mutasi.

Dalam hal ini mutasi dapat dilakukan dengan cara peningkatan golongan kepada pegawai yang bersedia di mutasi dengan ketentuan pencapaian kinerja yang baik. Namun dalam lembaga ini tidak terjadi sesuai dengan *career development*, dimana *career development* mengatakan pemberian mutasi pada pegawai yang telah mencapai kinerja yang baik akan berhak mendapatkan peningkatan golongan. PT. Lintang Bintang Makmur Medan memiliki ketentuan, *career development* dapat berlaku jika dimana setiap karyawan yang berprestasi dengan kinerja yang baik akan mendapatkan hak naik golongan. Namun hal itu tidak terjadi sesuai ketentuan karena dimana dalam lembaga ini terlihat beberapa pegawai yang telah mencapai kinerja yang

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

baik dalam waktu 4 tahun atau lebih tidak mendapatkan hak mutasi untuk naik golongan seperti yang seharusnya terjadi.

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja itu disebut *work life balance*. *Work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan seorang individu adalah sama. *Work life balance* dalam pandangan pegawai adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab kepada keluarga, sedangkan dalam pandangan lembaga *work life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan ini dimana pegawai dapat fokus pada pekerjaan mereka ditempat kerja. Penerapan *work life balance* dalam aktivitas akan menimbulkan dampak yang signifikan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas peneliti melihat adanya ketidaksesuaian pernyataan teori dengan keadaan yang di alami oleh PT. Lintang Bintang Makmur Medan sehingga dengan masalah ini peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti lagi sejauh mana pengaruh *employee engagement*, *teamwork*, *career development*, dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada PT. Lintang Bintang Makmur Medan untuk menjadi sebuah penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *career development* terhadap kinerja pegawai. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. (5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement*, *teamwork*, *career development*, *work life balance*, terhadap kinerja pegawai.

2. Tinjauan Literatur

Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab dan masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2014). Menurut Robbins (2016), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dessler (2017) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Employee Engagement. *Employee Engagement* merupakan sikap karyawan dengan perasaan semangat terhadap pekerjaannya untuk mencapai keberhasilan organisasi. Karyawan dengan loyalitas tinggi memiliki keterikatan yang tinggi pula pada organisasi, mereka tidak bekerja hanya untuk gaji atau hanya untuk promosi saja akan tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Hal ini dapat memberikan kontribusi yang lebih pada organisasi untuk mempercepat tujuan yang akan dicapai. Menurut Schaufeli dalam (Chandra & Remiasa, 2018) menyatakan bahwa *Employee engagement* merupakan keadaan dimana karyawan merasa positif dan puas terhadap

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

pekerjaannya.

Teamwork. Kerjasama tim (*teamwork*) yang terdiri atas dua kata *team* dan *work*, sehingga kerjasama tim adalah sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya, hal ini dikemukakan oleh Siagian dalam penelitian Farica dan Renwarin (2022). Menurut Robbins dan Timothy dalam penelitian Simanjuntak et al. (2018), tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Kemudian ada pendapat lain menurut Kreitner dan Angelo dalam penelitian Simanjuntak et al. (2018), kerjasama adalah orang-orang yang bekerjasama saat usaha mereka secara sistematis digabungkan untuk mencapai tujuan bersama.

Career Development. *Career development* merupakan keseluruhan jabatan yang pernah diduduki oleh seorang pegawai selama ia bekerja di suatu perusahaan. Seseorang yang bekerja semakin lama ia bekerja pasti menginginkan jabatan yang lebih baik. Untuk itu setiap pegawai harus diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengembangkan kemampuannya serta karirnya agar dapat memberikan semangat serta motivasi bagi pegawai dalam bekerja bagi pegawai dalam bekerja dan diharapkan agar memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Berikut ini ada beberapa pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh para ahli: (1) Menurut Mangkunegara (2018), “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan yang bersangkutan dengan mengembangkan diri dengan maksimum”. (2) Berdasarkan definisi diatas diketahui bahwa pengembangan karir adalah suatu kegiatan perencanaan karir seseorang pegawai, dimana perencanaan karir tersebut mengupayakan peningkatan kemampuan serta kualitas pegawai. Pengembangan dirasa penting untuk memperjuangkan posisi yang diharapkan di waktu yang akan datang sebagai bagian dari proses karirnya dimasa depan.

Work Life Balance. *Work-Life Balance* atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan menurut Hudson (2017) menyatakan bahwa *Work Life Balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work Life Balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. *Work life balance* Menurut Hudson (2018) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa *work life balance* adalah pandainya seseorang dalam memisahkan kepentingan pribadi dengan kepentingan pekerjaan tanpa terganggunya pekerjaan yang ditentukan oleh tempat seseorang tersebut bekerja. Menurut McDonald dan Bready (2018) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator dalam *work life balance*, yaitu sebagai berikut :

Time balance (keseimbangan waktu). Menyangkut jumlah waktu yang diberikan pada seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

liburan, berkumpul bersama teman, bersosialisasi dengan masyarakat serta menyediakan waktu untuk berkumpul dengan keluarga.

Involvement balance (keseimbangan keterlibatan). Keseimbangan akan keterlibatan mengacu pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karir seseorang dan keluarganya. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam kedua ranah tersebut. Contohnya stres kerja.

Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan). Tingkat kepuasan dalam hal ini mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang seorang terhadap karir dan keluarganya. Misalnya seorang karyawan puas akan pekerjaannya di kantor serta puas dengan keadaan keluarganya.

Hipotesis. Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H₂: *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H₃: *Career Development* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₄: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H₅: *Employee Engagement*, *Teamwork*, *Career development*, dan *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. Metode Penelitian

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi. Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan atau penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Dalam penelitian ini maka jumlah populasinya adalah 101 orang PT. Lintang Bintang Makmur Medan. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sugiyono (2015:81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{n}{1 + N \{e\}^2}$$

Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian dapat dihitung dengan menggunakan rumus diatas :

$$n = \frac{101}{1 + 101 \{0,05\}^2}$$

$$n = \frac{101}{1 + 101 \{0,0025\}}$$

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

$n = 81$

Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 responden.

Penelitian ini memerlukan data dan informasi yang benar dan dapat dipercaya sehingga penulis menggunakan teknik pengumpulan data, sebagai berikut: (1) Studi kepustakaan yaitu penelitian untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang memuat teori-teori, konsep-konsep, dan informasi yang berkaitan dengan penelitian. (2) Studi lapangan, digunakan untuk memperoleh data primer mengenai permasalahan yang ada dan langsung mengadakan hubungan obyek penelitian, dengan menggunakan beberapa cara yaitu: (a) Wawancara, yaitu dengan mengadakan kontak langsung dengan para pegawai; (b) Kuesioner, yaitu dengan memberikan daftar pernyataan kepada pegawai PT. Lintong Bintang Makmur Medan. Kuesioner dibuat dalam bentuk pertanyaan sesuai dengan atribut variabel penelitian, dengan mencantumkan beberapa alternatif jawaban, dan responden diminta memilih jawaban yang paling tepat. Dan setiap jawaban pertanyaan atau pernyataan berdasarkan skala *likert*.

Teknik analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel dapat dapat mempengaruhi variabel lain, agar data yang dikumpulkan tersebut bermanfaat maka diperlukan analisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan pertimbangan dan pengambilan keputusan. Analisis dilakukan untuk mempermudah bagi pengguna data untuk memahami makna dari data tersebut sehingga dapat menginterpretasikan sesuai dengan data yang telah dianalisis tersebut.

Uji Asumsi Klasik. Untuk menghasilkan suatu analisis data yang akurat, suatu persamaan regresi sebaiknya harus memenuhi asumsi klasik antara lain normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi masing-masing data variabel normal atau tidak. Normalitas suatu variabel diperlukan dalam analisis untuk memudahkan peneliti melakukan pengujian statistik. Hal tersebut disebabkan karena normal atau tidak normalnya suatu variabel dapat menentukan hasil sebuah uji statistik akan menjadi lebih baik atau akan terdegradasi. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

Nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data dapat dikatakan normal

Nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data adalah tidak normal

Uji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji korelasi antar variabel independen. Tidak adanya korelasi antar variabel bebas adalah bentuk model regresi yang baik. Masalah multikolinearitas mengakibatkan kesalahan standar yang besar dalam model penelitian, sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang tinggi. Masalah multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat *tolerance value* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Uji Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varian sama, dan ini seharusnya terjadi maka dikatakan ada heteroskedastisitas. Sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik melalui uji glejser dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Adapun kriteria penilaian dalam pengujian heteroskedastisitas dengan glejser adalah sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak layak.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan layak.

Analisis Regresi Linier Berganda. Metode Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas berupa penghargaan dan hukuman terhadap variabel terikat berupa kinerja pegawai. Dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi Software SPSS 26 for windows.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t). Uji-t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variasi-variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji signifikansi parsial (uji-t) adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig. > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig. < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F). Uji statistik-F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel bebas yang telah dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji signifikansi simultan (uji-F) adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig. > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig. < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2). Menurut Ghazali (2016) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. Nilai koefisien determinasi yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1, berarti variabel bebas

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

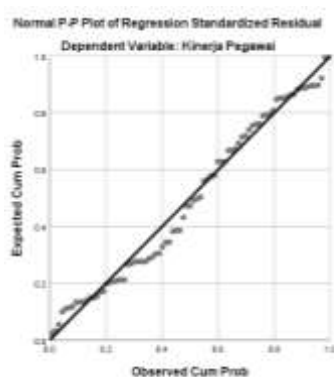
21-23 Oktober 2025

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi pada variabel terikat.

4. Hasil dan Pembahasan

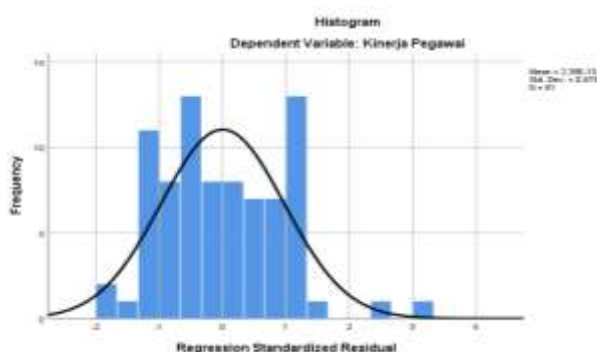
Uji Normalitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Pengujian normalitas pada penelitian ini berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1. Normalitas dengan Normal Probability Plot



Berdasarkan hasil Gambar 1 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Gambar 2. Normalitas dengan Kurva Histogram



Dari hasil tampilan kurva histogram di atas dapat terlihat bahwa kurva berbentuk lonceng, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal. Pengujian normalitas yang lain yang lebih baik dilakukan adalah dengan menggunakan analisis statistik. Pengujian ini digunakan untuk menguji normalitas residual suatu model regresi adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov smirnov*. Dalam uji *Kolmogorov-Smirnov*, suatu data dikatakan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

normal apabila nilai *Asimptotic Significant* lebih dari 0,05.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33097725
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.057
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200. Karena nilai probabilitas *p*, yakni 0,072, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi yang menjadi ketentuan, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Uji Multikolineritas. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Jika terdapat korelasi antara variabel independen, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen adalah nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas dalam model regresi dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolineritas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2. Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Employee Engagement	.718	1.394
Teamwork	.523	1.912
Career Development	.563	1.775
Work Life Balance	.809	1.236

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 2 nilai VIF dari masing-masing variabel bebas yaitu 1,349, 1,912, 1,775, dan 1,236, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas karena nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas. . Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.212	.203		-1.044	.300
	Employee Engagement	.067	.051	.171	1.318	.191
	Teamwork	-.019	.033	-.086	-.564	.574
	Career Development	.053	.038	.206	1.402	.165
	Work Life Balance	.013	.033	.049	.397	.693

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai probabilitas (signifikansi) dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas adalah 0,300; 0,574; 0,165; dan 0,693 serta lebih besar dari 0,05 dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.323	.385		.840	.404
	Employee Engagement	.050	.097	.039	.518	.606
	Teamwork	.356	.063	.498	5.668	.000
	Career Development	.253	.072	.298	3.524	.001
	Work Life Balance	.194	.063	.217	3.071	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,323 + 0,050X_1 + 0,356X_2 + 0,253X_3 + 0,194X_4$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut: (a) Konstanta (a) sebesar 0,323 menunjukkan apabila tidak ada variabel employee engagement, teamwork, career development,

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

work life balance, dalam penelitian ini maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,323. (b) Koefisien regresi *employee engagement* sebesar 0,050 menunjukkan bahwa jika setiap peningkatan *employee engagement* sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,050 satuan. (c) Koefisien regresi *teamwork* sebesar 0,356 menunjukkan bahwa jika setiap peningkatan *teamwork* sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,356 satuan. (d) Koefisien regresi *career development* sebesar 0,253 menunjukkan bahwa jika setiap peningkatan *career development* sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,253 satuan. (e) Koefisien regresi *work life balance* sebesar 0,194 menunjukkan bahwa jika setiap peningkatan *work life balance* sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,194 satuan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t). Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5%. Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel, n = 81 ; k = jumlah variabel yang digunakan, k = 5

Derajat kebebasan / degree of freedom (df) = (n-k) = 81 - 5 = 76 (1,991)

Berikut adalah kriteria dalam uji hipotesis t

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

Tabel 5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.323	.385		.840	.404
	Employee Engagement	.050	.097	.039	.518	.606
	Teamwork	.356	.063	.498	5.668	.000
	Career Development	.253	.072	.298	3.524	.001
	Work Life Balance	.194	.063	.217	3.071	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut: (1) Nilai t hitung 0,518 < t tabel 1,991, dan signifikansi variabel *employee engagement* sebesar 0,606 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *employee engagement* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Nilai t hitung 5,668 > t tabel 1,991, dan signifikansi variabel *Teamwork* sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Nilai t hitung 3,524 > t tabel 1,991, dan signifikansi variabel *Career*

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Development sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Career Development* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Nilai t hitung $3,071 > t$ tabel $1,991$, dan signifikansi variabel *Work Life Balance* sebesar $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Uji Signifikansi Sumultan (Uji – F). Kriteria pengambilan keputusan pada uji hipotesis F adalah :

H_0 diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

($\lambda = 0,05$) berikut adalah rumus untuk mencari f tabel:

$Df_1 = k-1$ ($5-1=4$)

$Df_2 = n-k$ ($81-5 = 76$), maka $F_{tabel} = 2,49$

Tabel 6. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.817	4	4.954	42.963	.000 ^b
	Residual	8.764	76	.115		
	Total	28.580	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, *Teamwork*, *Career Development*, *Work Life Balance*

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 42,963 > F_{tabel} 2,49$ dan nilai signifikansi $F 0,000 < 0,05$. Dengan demikian secara bersama-sama (simultan), *Employee engagement*, *teamwork*, *career development*, *work life balance*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil Uji Koefisien Determinasi. Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur berapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.677	.339575493141985

Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, *Teamwork*, *Career Development* dan *Work Life Balance*

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa Koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* menghasilkan 0.677 atau 67,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *employee engagement*, *teamwork*, *career development*, *work life balance*, sisanya 32,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan *Teamwork*, *Career Development* dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung $42,963 > F$ tabel 2,49 dan nilai signifikansi $F 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan), *employee engagement*, *teamwork*, *career development*, *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Berdasarkan analisis koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.677 atau 67,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *employee engagement*, *teamwork*, *career development*, *work life balance* sisanya 32,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Bagi PT. Lintang Bintang Makmur Medan diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk mengikuti berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan karir pegawai yaitu kegiatan berupa pelatihan, pendidikan, seminar yang dapat menunjang kinerja pegawai tersebut. PT. Lintang Bintang Makmur harus menciptakan, dan mengidentifikasi, mempromosikan praktik-praktik *work life balance*, seperti komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, pembagian kerja secara merata, memberikan waktu luang untuk pegawai dan menghilangkan konflik kehidupan kerja. Pimpinan perusahaan harus mampu membangun suasana yang harmonis dan menjalin hubungan yang lebih respect atau lebih peduli terhadap masalah yang sedang dialami oleh setiap pegawai, serta pimpinan harus mampu bersikap bijaksana dalam mengambil setiap keputusan demi perkembangan perusahaan.

Referensi

Arif Rahman Putra, M. S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 3, 1.

Arif Rahman Putra, M. S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 1.

Fisher. (2016). *Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement*.

Fisher. (2018). *Beyond Word And Familiy: A Measure Of Work / Nonwork Interenference And Enhancement*.

Gilang, L. &. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Ilmu Administrasi Bisnis*, 20.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isbiantoro, A. D. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir. 1.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia/Teori dan Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Lussier. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Lussier. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Nawawi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Nazir. (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- McDonald, B. (2018). *The Case Of Work Life Balance*. Crossing The Gap Between Policy And Practice.
- Muhamad Ekhsan, Y. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Jurnal Syariah*, 4, 1.
- Rahmadanti, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus: Sistem Work From Home Pada PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. 1.
- Riffay. (2016). Pengaruh Work Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan BIMA. *Journal Innovation Management*, 16.
- Robbins. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Ruliana. (2018). *Komunikasi Organisasi (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruri Aditya Sari, A. F. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 08, 2.
- Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo, Aksara.
- Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yogyakarta; STIE TKPN.
- Sri Surjani Tjahjawi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3, 26-27.
- Stringer. (2016). *Leadership and Organizational Climate Oppen Saddle River*. New jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. *Management Review*, 2, 1.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)