

**PENGARUH KERJASAMA TIM, SEMANGAT KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**PT. ASIA HAKARYA ABADI TEGAL**

**(DIVISI *MARKETING* DAN DIVISI *PURCHASING*)**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Sindy Manisa**

**NPM : 4120600005**

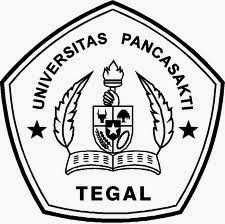
Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**



**PENGARUH KERJASAMA TIM, SEMANGAT KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**PT. ASIA HAKARYA ABADI TEGAL**

**(DIVISI *MARKETING* DAN DIVISI *PURCHASING*)**

# SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Sindy Manisa**

**NPM : 4120600005**

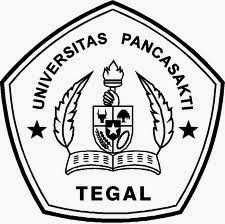
Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**



**PENGARUH KERJASAMA TIM, SEMANGAT KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**PT. ASIA HAKARYA ABADI TEGAL**

**(DIVISI *MARKETING* DAN DIVISI *PURCHASING*)**

# SKRIPSI

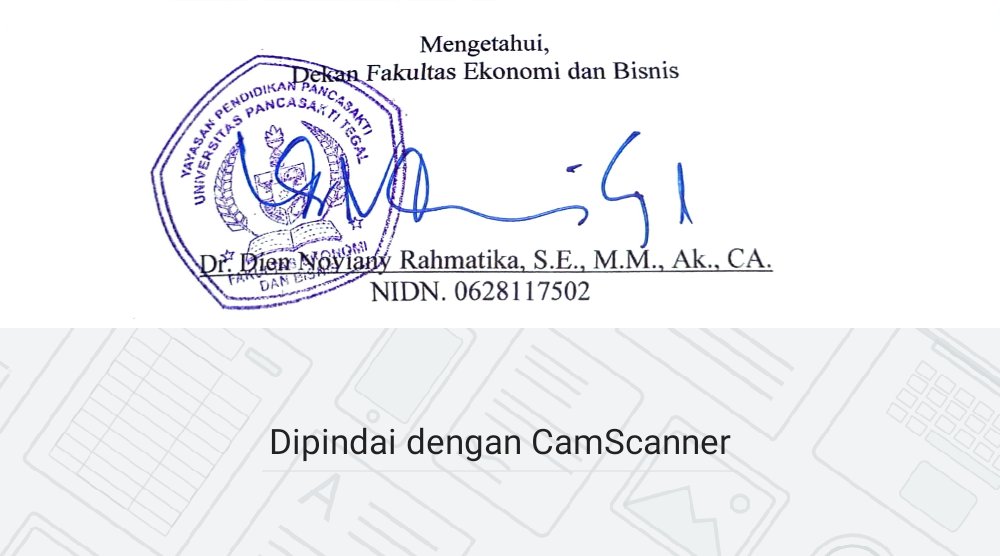
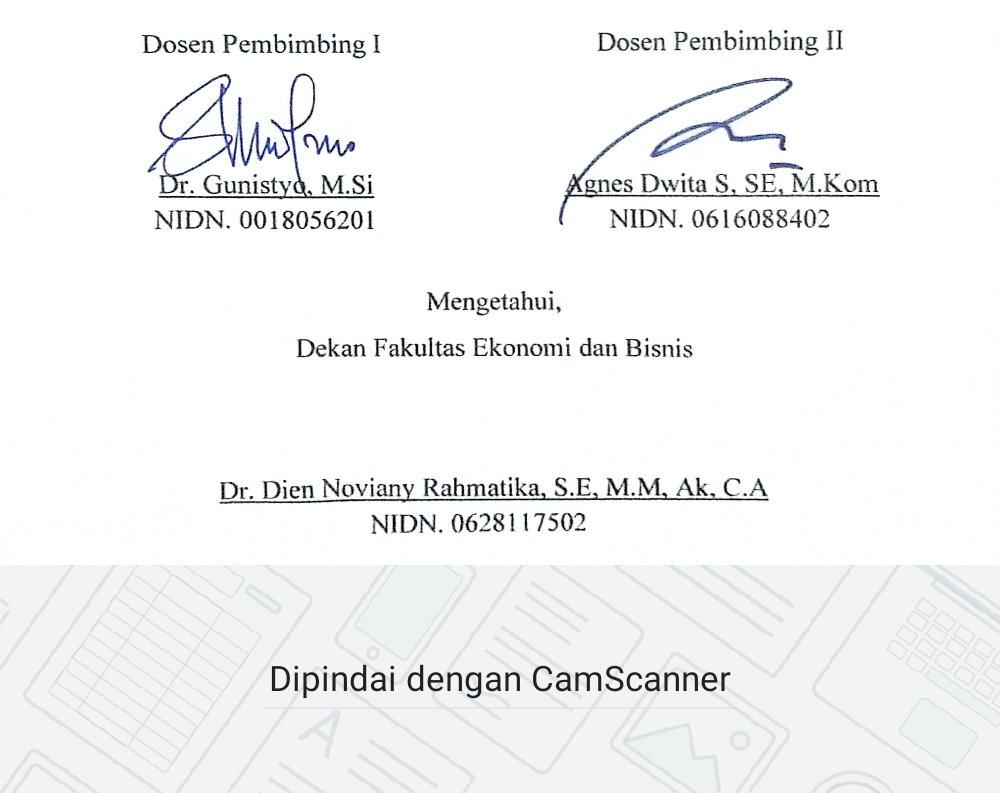
Oleh:

**Sindy Manisa**

**NPM : 4120600005**

**Disetujui Untuk Ujian Skripsi**

**Tanggal: 17 Mei 2024**

****

# Pengesahan Skripsi

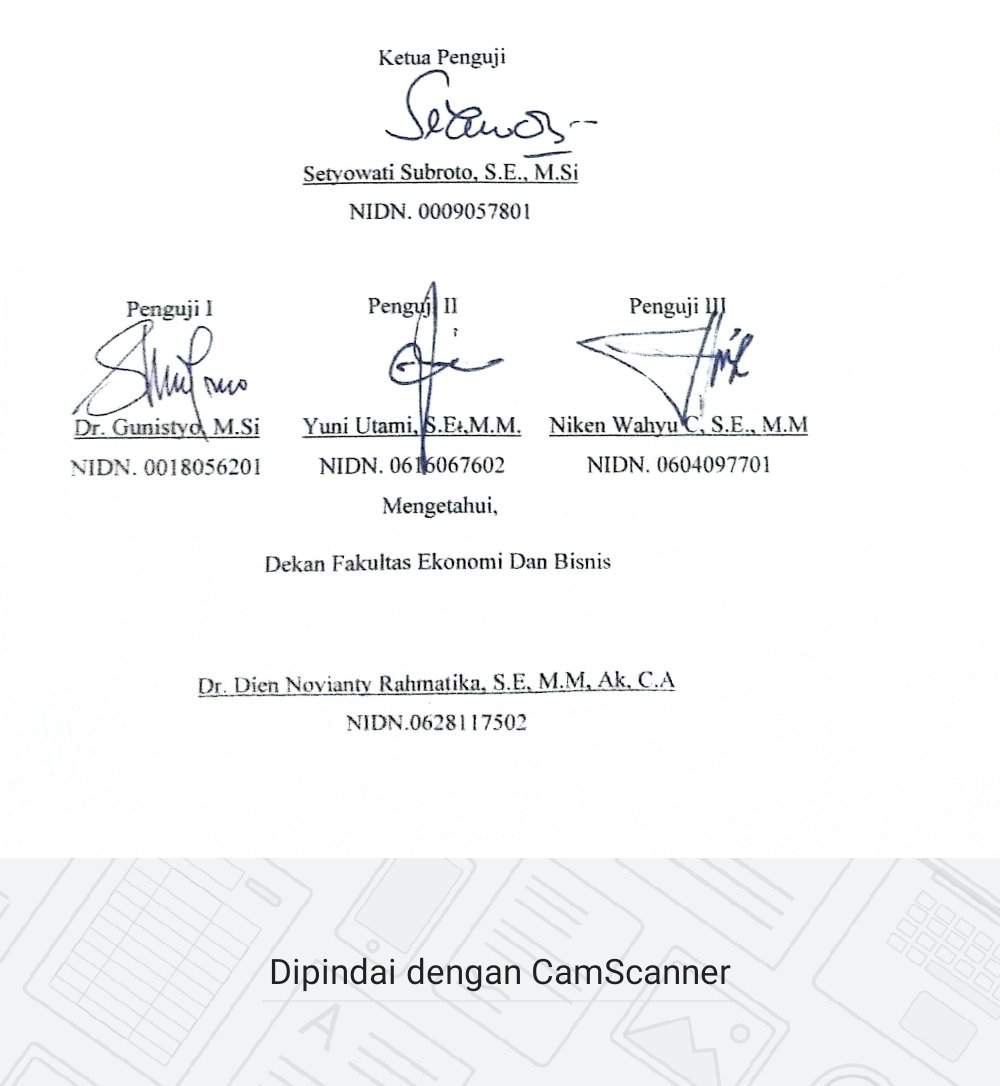
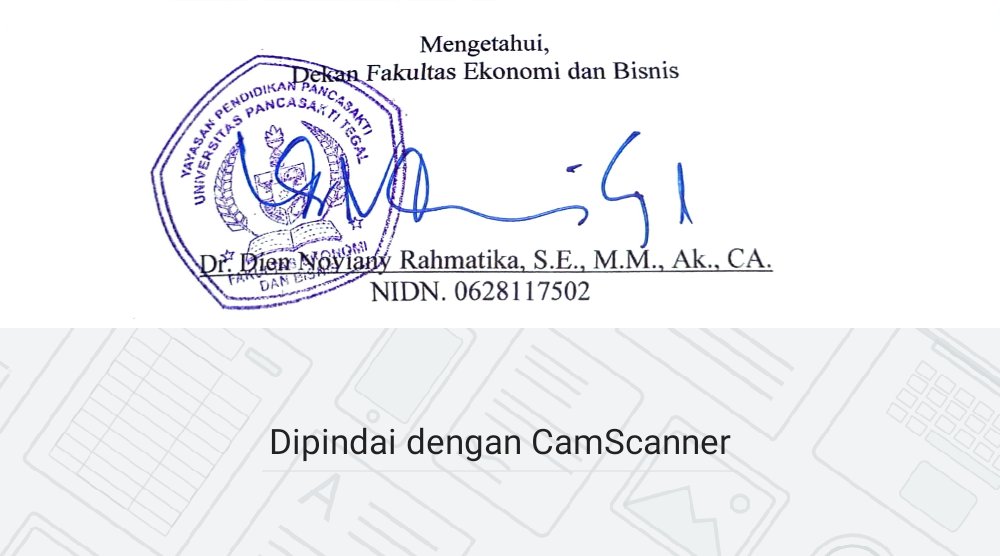
Nama : Sindy Manisa

NPM : 4120600005

Judul : Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*)

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Jum’at

Tanggal : 17 Mei 2024

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto:**

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kamu investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kamu impikan mungkin tidak akan selalu berjalan dengan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kamu ceritakan dan jadi pembelajaran untuk sebuah kekuatan.

**Persembahan:**

Skripsi ini akan saya persembahkan kepada:

1. Untuk kedua orang tua saya, ibuku tercinta (almh) yang punya harapan terakhir supaya saya bisa menjadi perempuan yang luar biasa dalam segala hal dan selalu membawa kebaikan dan kepada ayah yang selalu mendukung dalam penulisan skripsi ini semoga beliau sehat selalu dan selalu bangga kepada penulis.

2. Kepada kakakku tersayang, terimakasih selalu memberikan motivasi, dukungan, dan kasih sayang. Kakak adalah sosok paling hebat bagi penulis.

3. Kepada saudara dan teman-temanku, terimakasih telah senantiasa menemani, memberi support kepada penulis.

4. Kepada dosen yang telah membimbing selama proses penulisan skripsi ini hingga selesai.

# PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sindy Manisa

NPM : 4120600005

Program Studi : Manajemen

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“ Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*)”**

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan /atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.



# ABSTRAK

Sindy Manisa, 2024, Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*).

Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal merupakan hal yang penting untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang diasumsikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, setidaknya ada tiga, yaitu kerjasama tim, semangat kerja, dan loyalitas kerja.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Jumlah sampel 39 karyawan. Teknil pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengumpulan data dengan wawancara dan menggunakan kuesioner. Alat analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, metode transformasi data (MSI), uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

(1) Hasil kuantitatif statistik diperoleh bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) signifikan pada 0,05 karena hasil uji t variabel kerjasama tim adalah Sign. 0,001 < 0,05 dan nilai thitung sebesar 3.725 > ttabel 1.690, maka variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*), (2) hasil kuantitatif statistik diperoleh bahwa variabel Semangat Kerja (X2) signifikan pada 0,05 karena hasil uji t variabel Semangat Kerja adalah Sign. 0,000 < 0,05 dan nilai thitung sebesar 31.547 ttabel > 1.690, maka variabel semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*) (3) hasil kuantitatif statistik diperoleh bahwa variabel Loyalitas Kerja (X3) tidak signifikan pada 0,05 karena hasil uji t variabel Loyalitas Kerja adalah Sign. 0,010 < 0,05 dan nilai thitung sebesar 2.720 < ttabel 1.690, maka variabel loyalitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*), (4) hasil perhitungan uji F (simultan) diperoleh Fhitung sebesar 306,544 > Ftabel 2,87 dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim , semangat kerja, dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*). (5) Kontribusi variabel independen Kerjasama Tim (X1), Semangat Kerja (X2), Dan Loyalitas Kerja (X3) 96,00% terhadap Produktivitas Kerja, artinya variansi produktivitas kerja tersebut dapat dijelaskan oleh variansi dari ketiga variabel independen. Selebihnya 4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti tersebut.

# *ABSTRACT*

*Sindy Manisa, 2024. “The Effect of Teamwork, Work Spirit, and Work Loyalty on the Work Productivity of PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Marketing Division and Purchasing Division).*

*Work productivity of PT. Asia Hakarya Abadi Tegal employees is important to support the achievement of company goals. There are at least three factors that are assumed to influence work productivity, Effect of Teamwork, Work Spirit, and Loyalty.*

*This research uses quantitative data. The sample size is 39 employees. The sampling technique used was a saturated sample.Data collection was by interview and using a questionnaire. The analysis tool used validity, unreliability, data transformation (MSI) methods, classical assumptions, multiple regression, multiple t, multiple F, and the determination coefficient.*

*(1) The statistical quantitative result show that the Effect of Teamwork variable (X1) is not significant at 0,05 because the test result for the teamwork variable is sign. 0,001 < 0,05 and the value of 3.725 > 1.690. then the teamwork variable has effect on the work productivity of PT. Asia Hakarya Abadi Tegal employees (Marketing Division and Purchasing Division), (2) The statistical quantitative result obtained are that the Work Morale variable (X2) significant at 0,05 because the test result for work morale variable is sign. 0,000 < 0,05 and the value of 31.547 > 1.690. then work morale variable has effect on the work productivity of PT. Asia Hakarya Abadi Tegal employees (Marketing Division and Purchasing Division), (3) the statistical quantitative result show that Work Loyalty variable (X3) is not significant at 0,05 because the test result for the work loyalty variable is sign. 0,010 < 0,05 and the value of 2.720 > 1.690. then the work loyalty variable has effect on the work productivity of PT. Asia Hakarya Abadi Tegal employees (Marketing Division and Purchasing Division), (4) the result of the F test calculation (simultaneous) obtained Fcount OF 306,544 > Ftable  2,87 with a significance value of 0,000 < 0,05, so it can be concluded that effect of teamwork, work morale, work loyalty simultaneously influence the work productivity of PT. Asia Hakarya Abadi Tegal employees (Marketing Division and Purchasing Division), (5) Contribution ot the independent Effect of Teamwork variable (X1), Work Morale variable (X2), Work Loyalty variable (X3) 96 % of Work Productivity, meaning that the variance in work productivity can be explained by the variance of the three independent variables. The remaining 4% is explained by other factors outside the variable studied.*

# KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan proposal penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*)”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

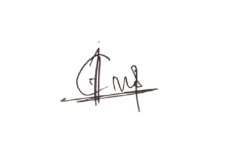
Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

3. Dr. Gunistyo, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, dan memberikan motivasi kepada peneliti.

4. Agnes Dwita S, SE, M.Kom, selaku Dosen Pembimbing II yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

Tegal, 29 Maret 2024

Sindy Manisa

# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980604)

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980605)

[HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI iii](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980606)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980607)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980608)

[ABSTRAK vi](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980609)

[KATA PENGANTAR viii](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980611)

[DAFTAR ISI ix](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980612)

[DAFTAR TABEL xi](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980613)

[DAFTAR GAMBAR xiii](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980614)

[DAFTAR LAMPIRAN xiv](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980615)

[BAB 1 PENDAHULUAN 1](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980616)

[A. Latar Belakang Masalah 1](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980618)

[B. Rumusan Masalah 7](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980619)

[C. Tujuan Penelitian 8](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980620)

[D. Manfaat Penelitian 8](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980621)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980622)

[A. Landasan Teori 10](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980624)

[1. *Goal Setting Theory*/Teori Penetapan Tujuan 10](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980625)

[2. Produktivitas Kerja Karyawan 10](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980626)

[3. Kerjasama Tim 15](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980627)

[4. Semangat Kerja 19](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980628)

[5. Loyalitas Kerja 23](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980629)

[B. Penelitian Terdahulu 26](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980630)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 38](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980631)

[D. Hipotesis 41](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980632)

[BAB III METODE PENELITIAN 42](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980633)

[A. Jenis Penelitian 42](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980635)

[B. Populasi dan Sampel 42](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980636)

[C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 43](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980637)

[D. Metode Pengumpulan Data 47](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980638)

[E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 49](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980639)

[F. Metode Analisis Data 50](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980642)

[BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 62](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980648)

[A. Uji Instrumen 62](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980650)

[B. Gambaran Umum Objek Penelitian 67](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980651)

[C. Pembahasan 84](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980652)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 89](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980653)

[A. Kesimpulan 89](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980655)

[B. Saran 89](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980656)

[DAFTAR PUSTAKA 91](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980658)

[LAMPIRAN 94](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165980659)

# DAFTAR TABEL

**Tabel Halaman**

[1 Data Target Dan Realisasi Pencapaian Periode Bulan April-Juni 2023 dan Bulan Juli-Oktober 2023 3](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981318)

[2 Data Insentif Karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi Marketing dan Divisi Purchasing) 6](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981319)

[3 Data Masa Kerja Karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*) 7](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981320)

[4 Penelitian Terdahulu 32](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981321)

[5 Operasionalisasi Variabel Penelitian 45](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981322)

[6 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja 63](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981323)

[7 Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X1) 63](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981324)

[8 Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X2) 64](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981325)

[9 Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja (X3) 65](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981326)

[10 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) 65](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981327)

[11 Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim (X1) 66](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981328)

[12 Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X2) 66](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981329)

[13 Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Kerja (X3) 67](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981330)

[14 Jenis Kelamin Responden 71](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981331)

[15 Tingkat Pendidikan Responden 71](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981332)

[16 Usia Responden 72](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981333)

[17 Masa Kerja Responden 72](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981334)

[18 Hasil Uji Normalitas 75](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981335)

[19 Hasil Uji Multikolinieritas 76](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981336)

[20 Hasil Uji Autokorelasi 78](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981337)

[21 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 79](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165981338)

22 Hasil Uji t (Parsial) .... 81

23 Hasil Uji F (Simultan) .... 83

24 Hasil Uji Determinasi .... 84

# DAFTAR GAMBAR

**Gambar Halaman**

[1 Persentase Pencapaian Hasil Kerja Periode Bulan Juni-Agustus 2023 5](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165368158)

[2 Kerangka Pemikiran 40](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165368159)

[3 *Rule of the test* uji t 58](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165368160)

[4 *Rule of the test* uji F 60](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165368161)

[5 Struktur Organisasi PT. Asia Hakarya Abadi Tegal 69](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165368162)

[6 Grafik Histogram 74](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165368163)

[7 Grafik normal P-Plot 75](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165368164)

[8 Hasil Uji Heterokedastisitas 77](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165368165)

# DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran Halaman**

[1 Surat Ijin Penelitian 94](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551770)

[2 Surat Balasan 95](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551771)

[3 Hasil Wawancara 96](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551772)

[4 Pengantar dan Kuesioner 102](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551773)

[5 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Kuesioner Produktivitas Kerja (Y) 104](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551774)

[6 Jawaban Kuesioner Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y) 105](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551775)

[7 Data Output Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) 107](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551776)

[8 Hasil Transformasi Data Variabel Produktivitas Kerja (Y) 110](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551777)

[9 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Kuesioner Kerjasama Tim (X1) 112](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551778)

[10 Jawaban Kuesioner Responden Variabel Kerjasama Tim (X1) 113](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551779)

[11 Data Output Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim (X1) 114](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551780)

[12 Hasil Transformasi Data Variabel Kerjasama Tim (X11) 115](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551781)

[13 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X2) 117](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551782)

[14 Jawaban Kuesioner Responden Variabel Semangat Kerja (X2) 118](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551783)

[15 Data Output Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X2) 120](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551784)

[16 Hasil Transformasi Data Variabel Semangat Kerja (X2) 122](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551785)

[17 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Loyalitas Kerja (X3) 124](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551786)

[18 Jawaban Kuesioner Responden Variabel Loyalitas Kerja (X3) 125](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551787)

[19 Data Output Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Loyalitas Kerja (X3) 126](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551788)

[20 Hasil Transformasi Data Variabel Loyalitas Kerja (X3) 128](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551789)

[21 Hasil Analisis Data 130](file:///C:\Users\asus\Documents\KKN\SINDY%20MANISA%204120600005%20SKRIPSI%202024.doc#_Toc165551790)

# BAB 1

# PENDAHULUAN

## **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi tingkat persaingan semakin tinggi yang berarti setiap perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumen dan berusaha menciptakan produk/jasa yang berbeda dengan pesaing untuk menciptakan sebuah keunggulan. Untuk memenuhi hal tersebut diperlukan sumber daya yang inovatif dan produktif karena pada dasarnya setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam setiap bidang pekerjaan yang ada. Dengan demikian sumber daya manusia yang kompeten sangat diperlukan karena merupakan aset yang memegang peranan penting akan terciptanya produktivitas yang tinggi.

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu Simanjuntak, 2011:38). Produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan perusahaan tersebut. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka semakin besar pula laba yang dihasilkan. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja, melainkan juga untuk kualitas kerja yang tidak kalah pentingnya.

Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang telah ditentukan. Oleh sebab itu diperlukan adanya kesadaran karyawan akan penyelesaian pekerjaan yang merupakan tanggung jawab bagi para karyawan. Dalam penyelesaian pekerjaan semua karyawan tentunya mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT. Asia Hakarya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *e-commerce* (*E-Distribution*) yang dapat diakses melalui aplikasi AHA.id. Aplikasi ini merupakan aplikasi belanja online (*E-Commerce*) yang menjangkau pasar tradisional, dan bertujuan untuk mempermudah proses jual beli, sehingga dapat memberikan keuntungan yang lebih untuk *user* (pengguna). AHA.id memberikan sebuah cara distribusi baru yang menghubungkan *supplier* dengan permintaan pasar menggunakan cara yang paling efisien. Namun pada era globalisasi dengan persaingan kompetitor yang sangat ketat ini diperlukan usaha yang maksimal untuk menarik *user* (pengguna) baru dan mempertahankan *user* (pengguna) lama.

Fenomena terkait produktivitas kerja karyawan perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam praktik perusahaan melakukan pendekatan yang dapat menunjang peningkatan produktivitas karyawan dan dibagi menjadi 3 golongan, yaitu: 1) yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik pekerja yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan 2) sarana pendukung, meliputi: lingkungan kerja dan kesejahteraan pekerja 3) supra sarana, yang dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluar perusahaan seperti prospek pemasaran (Simanjuntak, 2011:39). Berikut data target *supplier* dan realisasi pencapaian pada PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*)

Tabel 1

Data Target dan Realisasi Pencapaian Periode Bulan April-Juni 2023 dan Bulan Juli-Oktober 2023

PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Purchasing*)

| Produsen | Target | | Pencapaian | | Keterangan | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| April-Juni 2023 | Juli-Oktober 2023 | April-Juni 2023 | Juli-Oktober 2023 | April-Juni 2023 | Juli-Oktober 2023 |
| Indomarco-Fortuna | 900 *point* | 900 *point* | 900 *point* | 900 *point* | Tercapai | Tercapai |
| Frisian Flag | Rp. 900.600.000 | Rp. 941.727.900 | Rp. 900.600.000 | Rp. 0 | Tercapai | Tidak Tercapai |
| Omela | Rp. 15.000.000 | Rp. 17.505.448 | Rp. 30.000.000 | Rp. 33.608.922 | Tercapai | Tercapai |
| RTD | Rp. 18.230.000 | Rp. 19.823.624 | Rp. 20.345.000 | Rp. 20.469.856 | Tercapai | Tercapai |
| Kaleng | Rp. 135.500.00 | Rp. 135.670.574 | Rp. 150.000.000 | Rp. 158.280.853 | Tercapai | Tercapai |
| Nabati | Rp. 120.000.678 | Rp. 136.247.996 | Rp. 130.654.987 | Rp. 137.658.856 | Tercapai | Tercapai |
| Coca-cola Amatil | 1.550 karton | 1.640 karton | 1.600 karton | 1.640 karton | Tercapai | Tercapai |
| PT. Procter ans Gamble | Rp. 354.000.000 | Rp. 210.000.000 | Rp. 64.734.980 | Rp. 62.740.464 | Tidak Tercapai | Tidak Tercapai |
| PT. Tarunakusuma Turinusa | Rp. 10.000.000 | Rp. 10.000.000 | Rp. 5.000.000 | Rp. 5.643.600 | Tidak Tercapai | Tidak Tercapai |
| Deltomed | Rp. 3.047.666 | Rp. 3.088.710 | Rp. 3.180.561 | Rp. 3.176.875 | Tercapai | Tercapai |
| Modelez | Rp. 25.639.081 | Rp. 19.205.681 | Rp. 24.000.610 | Rp. 23.905.957 | Tidak Tercapai | Tercapai |
| MJS Cerbon | 4.000 kartom | 4.000 karton | 4.000 karton | 3.555 karton | Tercapai | Tidak Tercapai |
| Miwon | Rp. 200.880.000 | Rp. 206.000.000 | Rp. 208.090.001 | Rp. 210.324.442 | Tercapai | Tercapai |
| Mayora | Rp. 120.000.000 | Rp. 120.000.000 | Rp. 130.000.000 | Rp. 130.000.000 | Tercapai | Tercapai |
| Fastrata | 200 karton | 200 karton | 150 karton | 150 karton | Tidak Tercapai | Tidak Tercapai |
| Luwak | 2.000 karton | 2.100 karton | 2.000 karton | 2100 karton | Tercapai | Tercapai |
| Garudafood | Rp. 130.000.000 | Rp. 139.800.000 | Rp. 140.000.000 | Rp. 139.800.000 | Tercapai | Tercapai |
| PT. Kobe Boga Utama | Rp. 31.000.000 | Rp. 33.000.000 | Rp. 32.000.000 | Rp. 33.676.554 | Tercapai | Tercapai |
| Mamy Poko | Rp. 33.670.000 | Rp. 31.666.666 | Rp. 19.090.784 | Rp. 19.152.571 | Tidak Tercapai | Tidak Tercapai |

*Sumber : PT. Asia Hakarya Abadi Tegal 2023 (Divisi Purchasing)*

Data di atas menunjukkan hasil kerja yang kurang maksimal dan perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai produktivitas yang diharapkan perusahaan. Dapat dilihat pada tabel 1 terdapat beberapa produk yang tidak mencapai target dengan target penjualan selama 3 (tiga) bulan sesuai ketetapan sistem pada perusahaan yang biasa dikenal dengan OKR (*Objective Key Result*). Pencapaian periode bulan April-Juni 2023 hanya ada 5 produk yang tidak tercapai sedangkan pada periode bulan Juli-Oktober ada 6 produk yang tidak tercapai. Divisi *purchasing* harus bisa mencari distributor yang mempunyai harga rendah dan dibarengi promosi yang menarik dari divisi *marketing*.

Berikut grafik presentase pencapaian hasil kerja divisi *marketing*  periode bulan Juni sampai dengan bulan Agustus (3 bulan) sesuai ketetapan sistem OKR (*Objective Key Result*) sebagai sistem penilaian hasil kerja pada perusahaan.

*Sumber : PT. Asia Hakarya Abadi Tegal 2023 (Divisi Marketing)*

Gambar 1

Persentase Pencapaian Hasil Kerja Periode Bulan Juni-Agustus 2023

PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing*)

Berdasarkan data di atas adanya target yang tidak tercapai diduga dikarenakan terdapat pesan yang tidak tersampaikan antara divisi sehingga divisi *marketing* tidak mengetahui isu-isu yang terjadi diluar terkait para *principal* (produsen). Hal ini juga berdampak pada promo yang dapat ditawarkan pada divisi *marketing*. Jika divisi *marketing* mengetahui isu-isu yang sedang terjadi, divisi *marketing* dapat mempersiapkan promo yang menarik sehingga semua produk dapat terjual sesuai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, terdapat fenomena terkait kerja sama tim yang kurang maksimal, apabila sub divisi yang berkaitan melakukan koordinasi dengan baik tentu hal seperti itu tidak akan terjadi. Jadi dibutuhkan kemampuan mengelola kerja tim yang baik.

Untuk mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan diperlukan semangat kerja para karyawan. Jika sudah ada semangat untuk mengerjakan pekerjaannya tidak menutup kemungkinan hasil kerja dapat melebihi target. Fenomena terkait semangat kerja diduga masih kurang maksimal, untuk itu diperlukan faktor pendukung bisa berupa fasilitas dan insentif yang ada. Berikut ini data fasilitas dan insentif yang didapatkan karyawan.

Tabel 2

Data Insentif di PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi Marketing dan Divisi Purchasing)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Pemberian dari Perusahaan | Keterangan |
| 1. | Insentif *Banner* | Diberikan kepada karyawan apabila terdapat *principal* (produsen) yang baru masuk dan menyewa *moving banner*. |

*Sumber : PT. Asia Hakarya Abadi Tegal, 2023*

Dalam praktik, semangat kerja karyawan masih kurang maksimal diduga karena insentif yang didapatkan kurang sesuai sehingga karyawan menjadi tidak terdorong untuk mendapatkan insentif tersebut dan hanya berpatokan pada penyelesaian pekerjaannya saja. Karyawan yang mencapai target juga tidak diberikan insentif sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan.

Demikian juga dengan fenomena terkait loyalitas kerja karyawan pada PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*) yang rendah dapat dilihat pada tabel masa kerja karyawan berikut:

Tabel 3

Data Masa Kerja di PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi Marketing dan Divisi Purchasing)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Masa Kerja | Divisi *Marketing* | Divisi *Purchasing* |
| ≤ 1 tahun | 9 karyawan | 7 karyawan |
| 1-3 tahun | 13 karyawan | 8 karyawan |
| ≥ 3 tahun | 1 karyawan | 1 karyawan |

*Sumber : PT. Asia Hakarya Abadi Tegal, 2023*

Pada tabel 3 karyawan yang masa kerjanya lebih dari 3 tahun hanya satu. Salah satu faktor yang dapat menunjang loyalitas kerja karyawan yang tinggi yaitu dengan perasaan memiliki dari karyawan itu sendiri sehingga akan timbul tanggung jawab terhadap perusahaan. Apabila karyawan merasa bertanggung jawab atas perusahaan, karyawan akan terus bekerja pada perusahaan tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Masalah yang dirumuskan berdasarkan uraian latar belakang di atas yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*)?

2. Apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*)?

3. Apakah terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*)?

4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan kerjasama tim, semangat kerja, dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*)?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*)?

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*)?

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*)?

4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan kerjasama tim, semangat kerja, dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*)?

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi ilmu pengetahuan dapat menjadi gambaran dan wawasan serta pengetahuan untuk mengembangkan ilmu pada manajemen sumber daya manusia.

b. Sebagai referensi pengembangan sumber daya manusia khususnya tentang kerjasama tim, semangat kerja, loyalitas kerja, dan produktivitas kerja karyawan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Digunakan sebagai langkah awal peneliti untuk menerapkan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, serta menambah wawasan bagi peneliti khususnya mengenai kerjasama tim, semangat kerja, loyalitas kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Fakultas

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan memberikan masukan untuk penelitian selanjutnya tentang sumber daya manusia dengan data kuantitatif.

c. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi tentang sumber daya manusia khususnya mengenai kerjasama tim, semangat kerja, loyalitas kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## **Landasan Teori**

Landasan teori yang dimaksudkan dalam tinjauan pustaka ini yaitu alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Suatu penelitian baru tidak bisa terlepas dari penelitian yang terlebih dahulu sudah dilakukan oleh peneliti yang lain (Sugiyono, 2022:135).

### **1. *Goal Setting Theory*/Teori Penetapan Tujuan**

#### **a. Pengertian Goal Setting Theory/Teori Penetapan Tujuan**

*Goal Setting Theory*/Teori Penetapan Tujuan merupakan teori penentuan sasaran berkaitan dengan hubungan antara orang-orang dan tujuan. Teori ini dicetuskan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Konsep dasar *Goal Setting Theory*/Teori Penetapan Tujuan adalah seseorang yang memenuhi tujuan yang diharapkan perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Teori ini diisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya. (Bob Foster dan Iwan Sidarta, 2019:196)

### **2. Produktivitas Kerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang ingin dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang

digunakan per satuan waktu. Definisi ini mengandung cara atau metode pengukuran, secara teori dapat dilakukan, akan tetapi dalam praktik susah dilaksanakan, terutama karena sumber daya (masukan) yang dipergunakan umumnya terdiri atas banyak macam dan proporsi yang berbeda (Simanjuntak, 2011:38)

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai produk yang dihasilkan individu atau kelompok selama periode tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini apabila produk yang dihasilkan semakin banyak dan dalam waktu yang singkat, dapat dikatakan tingkat produktivitas kerja karyawan tinggi.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:159) indikator yang mempengaruhi produktivitas terbagi menjadi dua kelompok yaitu: 1) Faktor Internal meliputi a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional b) Struktur dan desain pekerjaan c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target d) Dukungan sumber daya untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas e) Kebijakan perusahaan. 2) Faktor Eksternal meliputi a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah b) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan c) Kultur dan mindset lingkungan disekitar organisasi d) Dukungan masyarakat dan stakeholders e) Tingkat persaingan

Berikut rumus produktivitas secara umum adalah sebagai berikut:

Produktivitas =



**b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Peningkatan produktivitas kerja karyawan di perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: (1) Motivasi kerja karyawan, (2) Pendidikan dan pelatihan, (3) Kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, (4) Gizi dan kesehatan karyawan, (5) Keterampilan dan kompetensi, (6) Sikap dan etika kerja (karakter), (7) Kemampuan kerjasama dalam satu tim kerja, (8) Gaji, penghasilan, tunjangan kinerja, (9) Lingkungan fisik dan sosial, (10) Kecanggihan teknologi yang digunakan, (11) Dukungan faktor produksi, (12) Jaminan sosial yang diterima, (13) Manajemen dan kepemimpinan, (14) Kesempatan berprestasi (Busro, 2018:348).

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja menurut Cahyono dan Indira (2007:227)

1. Tenaga kerja

Peningkatan hasil kerja pada produktivitas karyawan adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terarah dan lebih giat. Peningkatan produktivitas dapat terjadi karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan atau bonus dari pengawas dapat mendorong karyawan dalam mencapai prestasi yang lebih tinggi. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tenaga kerja memiliki peran penting dalam produktivitas kerja.

1. Seni serta ilmu manajemen

Seni adalah pengetahuan manajemen yang dapat memberikan kemungkinan kenaikan produktivitas, sedangkan manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

1. Modal

Modal merupakan dasar gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan adanya modal perusahaan dapat menyediakan segala peralatan dan fasilitas bagi manusia untuk menunjang melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Peralatan dan fasilitas yang memadai akan menumbuhkan rasa semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya, dengan demikian itu dapat meningkatkan produktivitas kerja.

**c. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Agus dalam Nurjaman (2014:221-222) dimensi produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

* + 1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang yang dihasilkan baik berupa barang ataupun jasa. Menurut Simamora dalam Nurjaman (2014:234-235) mengartikan kualitas pekerjaan adalah suatu produk yang dihasilkan karyawan sesuai standar hasil yang berkaitan dengan mutu, yaitu hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Dalam hal ini memerlukan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan berpatokan pada standar yang telah ditetapkan perusahaan yaitu sesuai dengan sistem OKR (*Objective Key Result*).

* + 1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, dimana hasil kerja diukur dengan target awal yang telah ditetapkan perusahaan berdasarkan sistem penilaian hasil kerja perusahaan yaitu OKR (*Objective Key Result*). Jumlah karyawan harus seimbang dengan jumlah pekerjaan sehingga dalam penyelesaian pekerjaan, karyawan menjadi lebih produktif dengan begitu dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja perusahaan.

* + 1. Ketepatan Waktu

Dalam hal ini seorang karyawan harus memiliki *mindset* bahwa waktu merupakan sumber daya yang harus dipergunakan dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan.

* + 1. Semangat Kerja

Menurut Moekijat dalam Nurjaman (2014:221) mengemukakan bahwa perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok sehingga hasil kerja hari ini dapat lebih baik dari hari kemarin, kegembiraan atas pencapaian hasil kerja, dan kegiatan yang dikerjakan mencapai hasil yang maksimal.

* + 1. Disiplin Kerja

Dapat dikatakan disiplin apabila datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang telah ditentukan, melaksanakan pekerjaan dengan semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dan sesuai dengan target yang ditetapkan pada sistem OKR (*Objective Key Result*).

### **3. Kerjasama Tim**

**a. Pengertian Kerjasama Tim**

Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Tim adalah kelompok kerja yang memiliki satu tujuan dimana para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya. Tim kerja didefinisikan sebagai suatu kelompok yang memiliki upaya individu yang menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah input individu. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi. Tim dapat membuat produk, memberikan jasa, menegosiasikan kesepakatan, mengoordinasikan proyek, menawarkan saran, dan mengambil keputusan (Stephen, 2015:206-207). Kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok (Leonard, 2013:371).

* 1. **Dimensi dan Indiktor Kerjasama Tim**

Menurut Shane dan Von Glinow (2012:144), dimensi kerjasama tim yang efektif yaitu *the five C:*

1) *Cooperating* (Bekerjasama)

Anggota tim yang efektif yaitu tim yang mampu bekerja secara bersama daripada sendiri.

2) *Coordinating* (Koordinasi)

Anggota tim yang efektif dapat mengelola kerja tim sehingga terbentuk tim yang efisien dan harmonis.

3) *Communicating* (Komunikasi)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara efisien dan antar rekan kerja saling menghormati.

4) *Comforting* (Kenyamanan)

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikolog yang positif.

5) *Conflict Resolving* (Pemecahan Masalah)

Anggota tim yang efektif harus memiliki motivasi dan kemampuan dalam penyelesaian masalah antar anggota tim yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

* 1. **Tipe *Teamwork* (Tim Kerja)**

Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2015:207-210) menggambarkan lima tipe umum dari tim organisasi, yaitu:

1) *Problem Solving Team* (Tim Pemecahan Permasalahan)

Merupakan kelompok yang terdiri atas 5 hingga 12 karyawan dari departemen yang sama yang bertemu selama beberapa jam setiap minggu untuk membahas cara-cara untuk meningkatkan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja. Tim pemecahan permasalahan ini jarang memiliki kebijakan untuk melaksanakan/menerapkan secara sepihak beberapa dari saran-saran mereka.

2) *Self Managed Work* (Tim Kerja Yang Dikelola Sendiri)

Tim kerja yang dikelola sendiri adalah kelompok karyawan yang terdiri atas 10 hingga 15 orang yang mengerjakan pekerjaan yang mengambil tanggung jawab dari supervisor. Biasanya tugas-tugas ini adalah merencanakan dan menjadwalkan kerja, memberi tugas kepada para anggota, mengambil keputusan operasional, mengambil tindakan atas permasalahan, serta bekerja dengan para pemasok dan konsumen. Tim kerja Sepenuhnya dikelola sendiri dan sesama anggota saling mengevalusi hasil kinerja satu sama lain. Pada tipe tim kerja ini keberadaan supervisor menjadi kurang penting atau bahkan dihilangkan. Penelitian mengenai efektifitas tim kerja yang dikelola sendiri tidak secara keseluruhan positif, tim kerja yang dikelola sendiri umumnya tidak dapat mengatasi permasalahan yang terjadi dengan baik.

3) *Cross Functional Teams* (Tim Fungsional Silang)

Pada tim kerja tipe ini para karyawan yang berada pada tingkat manajemen yang sama tetapi memiliki area kerja berbeda, datang bersama-sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Tim fungsional silang merupakan sarana efektif yang dapat memungkinkan orang-orang dari area berbeda di dalam atau bahkan di antara organisasi untuk saling bertukar informasi, mengembangkan gagasan baru, memecahkan permasalahan, dan mengoordinasikan proyek-proyek yang rumit. Namun tim fungsional silang ini memerlukan waktu untuk membangun kepercayaan sebab bekerja dengan orang-orang dari latar belakang yang beragam dan memiliki pengalaman serta sudut pandang berbeda.

4) *Virtual Team* (Tim Virtual)

Tipe tim ini menggunakan teknologi komputer untuk menyatukan para anggota agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Para anggota bekerjasama secara online seperti menggunakan videoconference, atau e-mail. Tim virtual sangat luas, anggotanya bisa berbeda ruangan atau bahkan terpisah antar benua. Tim virtual ini juga memiliki hambatan seperti kurangnya hubungan sosial dan interaksi langsung di antara para anggota, sehingga menimbulkan perasaan terasingkan. Namun terdapat cara agar tim virtual menjadi efektif, yaitu manajemen harus memastikan bahwa (1) kepercayaan tercipta antara para anggota, (2) perkembangan tim akan dimonitor dengan teliti sehingga tim tidak kehilangan arah dan dapat mencapai tujuannya, (3) upaya dan produk tim dipublikasikan di seluruh organisasi sehingga tim menjadi terlihat.

5) *Multiteam System* (Sistem Multitim)

Sistem multitim merupakan pengumpulan dua atau lebih tim yang saling bergantung dan berbagi tujuan yang terdiri dari banyak tim. Sistem multitim ini digambarkan umumnya lebih kecil karena berdiri sendiri, meskipun kegiatan dari tim ini berkaitan dengan tujuan yang lebih luas dari organisasi. Tim semakin besar apabila tugas semakin rumit.

### **4. Semangat Kerja**

**a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan kekuatan-kekuatan psikologis yang positif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan dengan begitu mampu meningkatkan hasil kerja bagi karyawan (Busro, 2018:325).

Semangat kerja dapat diartikan sebagai usaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, dan rasa senang sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat (Anwar, 2020:180).

Semangat kerja adalah segala sesuatu yang membuat seseorang senang terhadap pekerjaannya dimana terdapat kepuasan saat bekerja dan adanya hubungan kekeluargaan yang harmonis (Dermawan, 2013:77).

**b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Anarogo dalam Busro (2018:327) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu sebagai berikut:

1) *Job Security*, pekerjaan yang aman dan bersifat tetap bukan pekerjaan yang dapat digantikan atau digeser, hal ini dapat membuat karyawan menjadi lebih bersemangat.

2) *Opportunities For Advancement* (kesempatan untuk mendapatkan kemajuan), karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya jika perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat berkembang dalam kariernya.

3) Kondisi kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan faktor pendorong munculnya semangat kerja pada karyawan.

4) Kepemimpinan yang baik, pemimpin yang baik dapat memunculkan rasa hormat karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

5) Kompensasi, gaji dan imbalan, ini merupakan faktor yang sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

**c. Dimensi dan Indikator Semangat Kerja**

Terdapat beberapa dimensi dan indikator yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan menurut Nitisemito (2010:427) adalah sebagai berikut:

1) Naiknya Produktivitas Karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu yang telah ditentukan dan tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Dimensi naiknya produktivitas kaaryawan dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator sebagai berikut: (1) Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan, (2) Tidak menunda pekerjaan, (3) Mempercepat pekerjaan.

2) Tingkat Absensi Rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatkan semangat kerja, karena dilihat presentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah dapat diukur menggunakan empat indikator yaitu: (1) Meninggalkan pekerjaan karena urusan pribadi tanpa diberi wewenang, (2) Alfa, dengan ketidakhadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dapat menyebabkan tingkat absensi rendah (2) Sakit, karyawan yang sakit dan tidak kunjung sembuh akan memperngaruhi tingkat absensi yang rendah.

Menghitung tingkat absensi yaitu: jumlah hari tidak hadir : jumlah hari kerja) x 100%.

3) *Labour Turn Over*

Tingkat keluar masuk karyawan yang menurun merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja di perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat menganggu jalannya perusahaan. Dimensi *Labour Turn Over* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: (1) Setia terhadap perusahaan, hal ini akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan karyawan. Karyawan yang setia terhadap perusahaan akan menjadikan karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal meskipun ada perputaran tugas, (2) Senang bekerja di dalam perusahaan, hal ini dapat menunjang penyelesaian pekerjaan yang maksimal.

4) Berkurangnya Kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan menurun apabila mereka gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hal-hal lain. Dimensi berkurangnya kegelisahan dapat diukur dengan empat indikator yaitu: (1) Kepuasan kerja, apabila karyawan merasa pencapaian hasil kerja meningkat maka karyawan akan merasa puas atas kerjanya, (2) Ketenangan dalam bekerja, suasana yang kondusif dapat memaksimalkan karyawan dalam penyelesaian pekerjannya, (3) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, apabila karyawan merasa aman dan nyaman dapat menjadikan karyawan merasa dilindungi karena lingkungan yang baik, (4) Hubungan kerja yang harmonis, dengan adanya hubungan kerja yang harmonis, karyawan akan merasa nyaman dan tidak gelisah.

### **5. Loyalitas Kerja**

**a. Pengertian Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, dan karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan tersebut apapun kondisinya (Stephani & Wibawa:2014).

(Antoncic J & Antoncic B:2012) mengemukakan bahwa loyalitas kerja karyawan diukur dari kepercayaan karyawan terhadap tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga dapat menjalankan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam membela perusahaan yang berperan aktif dan bertanggung jawab terg=hadap perusahaan serta kesetiaan karyawan yang menempatkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi.

**b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Munculnya Loyalitas Kerja**

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya loyalitas kerja karyawan (Steers dan Porter dalam Kusumo, 2010:75) adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.

3) Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, menunjukkan sikap tanggungjawab terhadap perusahaan.

4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa perca ya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, adanya kepuasan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

**c. Dimensi Dan Indikator Loyalitas Kerja**

Terdapat dua dimensi loyalitas menurut Wan (2012:2) , yaitu:

1) Loyalitas sebagai sikap,bahwa karyawan dalam suatu perusahaan merasa puas dalam pekerjaannya.

2) Loyalitas sebagai perilaku, karyawan dalam sebuah perusahaan akan terus bekerja di dalam perusahaan tersebut, dan akan memberikan arah pada perusahaan tersebut.

Terdapat beberapa indikator loyalitas kerja menurut Siswanto (2015:65), antara lain:

1) Taat pada peraturan

Setiap peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk memperlancar dan menunjang jalannya pekerjaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini dapat menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

2) Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai sanksi yan diberikan kepada karyawan. Kesanggupan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko tugasnya akan memberikan pengertian tentang kesadaran bertanggung jawab terhadap segala risiko yang akan didapat atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam sebuah tim kerja akan mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai jika dilaksanakan secara individual.

4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki dari karyawan terhadap perusahaan akan mendorong karyawan untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel kearah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi; hubungan sosial antara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, situasi kerja, sugesti dari rekan kerja.

## **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan seperangkat konstruk atau konsep, definisi, dan juga proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis nelalui spesifikasi hubungan antara variabel, sehingga berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena (Sugiyono, 2022:346). Penelitian terkait sumber daya manusia khususnya mengenai variabel kerjasama tim, semangat kerja, loyalitas kerja, dan produktivitas telah banyak diteliti baik dari perguruan tinggi negeri maupun swasta. Banyaknya penelitian tentang sumber daya manusia dapat dijadikan rujukan untuk menambah pengetahuan dan wawasan. Dalam hubungannya dengan penelitian terdahulu, sebagai rujukan untuk penelitian dengan variabel kerjasama tim, semangat kerja, loyalitas kerja, dan produktivitas. Dikemukakan beberapa jurnal penelitian yang relevan yaitu sebagai berikut:

* 1. Layla Anggraeni & Romat Saragih (2019)

Penelitian yang dikemukakan oleh Layla Anggraeni & Romat Saragih (2019) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT, PLN (Persero) Transmisi Jawa Tengah sebanyak 70 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan variabel kerjasama tim (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh sebesar 82,62% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

* 1. Akila (2021)

Penelitian yang dikemukakan oleh Akila (2021) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Lingkunga Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri “Mimi” Palembang”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh fasilitas lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri “MIMI” Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 36 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Dari hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh signifikan fasilitas lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri “MIMI” Palembang.

* 1. A. Rifki Kamiluddin & Fitriyani Syukri (2022)

Penelitian yang dikemukakan oleh A. Rifki Kamiluddin & Fitriyani Syukri (2022) dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelangggan (UP3) Pinrang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh semangat kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang.

* 1. Rr Dimas Veronica Priharti (2022)

Penelitian yang dikemukakan oleh Rr Dimas Veronica Priharti (2022) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. POS Indonesia (PERSERO) Baturaja”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Baturaja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Baturaja. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang. Hasil dari penelitian ini yaitu secara parsial dan simultan diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Baturaja dan hasil analisis koefisian determinasi (R Square) adalah sebesar 0,545 atau 54,4% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kepuasan kerja (X1) dan semangat kerja(X2) terhadap produktivitas kerja(Y), sedangkan sisanya 45,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

* 1. Krisnaldi R. Wua, Olivia S. Nelwan & Rudie Y. Lumantow (2022)

Penelitian yang dikemukakan oleh Krisnaldi R. Wua, Olivia S. Nelwan & Rudie Y. Lumantow (2022) dengan judul “Pengaruh Integritas, Komitmen, Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sumber Energi Jaya”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh integritas, komitmen, dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Energi Jaya. Metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif, pendekatan menggunakan pendekatan asosiatif. Jenis pengambilan sampel yaitu probability sampling denagn teknik simple random sampling dan sampel dalam penelitian ini adalah 64 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

* 1. Satria Sabilillah, Budi Wahono, dan M. Khoirul Anwarodin Broto. S (2022)

Penelitian yang dikemukakan oleh Satria Sabilillah, Budi Wahono, dan M. Khoirul Anwarodin Broto. S dengan judul “Pengaruh *Teamwork*, Semangat Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Konveksi Manfaat). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahi apakah terdapat pengaruh secara parsial dan simultan *teamwork*, semangat kerja, dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan konveksi manfaat. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh secara parsial dan simultan *teamwork*, semangat kerja, dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan konveksi manfaat.

* 1. Erchandra Ananda Putra, Hammam Zaki, Rahayu Setianingsih (2023)

Penelitian yang dikemukakan oleh Erchandra Ananda Putra, Hammam Zaki, Rahayu Setianingsih (2023) dengan judul “Pengaruh Teamwork, Reward, Dan Punishment Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Teknisi Nissan) PT. Wahana Wirawan Riau”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluru karyawan Teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjuukan bahwa teamwork secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau. Reward berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau. Punishment tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau.

* 1. Dede Son Aji & H. Saefullah (2023)

Penelitian yang dikemukakan Dede Son Aji & H. Saefullah (2023) dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Team work, Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jawamanis Rafinasi Cilegon”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan, teamwork, dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jawamanis Rafinasi Cilegon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Jawamanis Rafinasi Cilegon yang berjumlah 172 karyawan, sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan simple random sampling dihitung berdasarkan rumus slovin sehingga diperoleh sampel berjumlah 63 karyawan. Hasil penelitian ini menunjuukan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan pengawasan, teamwork, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jawamanis Rafinasi Cilegon.

* 1. Zaki Abdussalam, Suci Putri Lestari, Dan Kusuma Agdhi Rahwana (2023)

Penelitian yang dikemukakan oleh Zaki Abdussalam, Suci Putri Lestari, Dan Kusuma Agdhi Rahwana dengan judul “Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Wild Outdoor Tasikmalaya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Wild Outdoor Tasikmalaya. Hasil pengujian menunjukkan standar operasional prosedur dan loyalitas kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

10. Rizki Septian Putra & Mela Sandra (2023)

Penelitian yang dikemukakan oleh Rizki Septian Putra & Mela Sandra dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain secara simultan disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4

Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan & Perbedaan |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Layla Anggraeni & Romat Saragih (2019) | Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah | Hasil penelitian menunjukkan variabel kerjasama tim (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). | Persamaan : persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas kerjasama tim dan pada variabel terikat produktivitas kerja.  Perbedaan : perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada lokasi penelitian. |
| ¹ | Akila (2021) | Pengaruh Fasilitas Lingkunga Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri “Mimi” Palembang | Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh signifikan fasilitas lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri “MIMI” Palembang. | Persamaan: persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas semangat kerja dan pada variabel terikat produktivitas kerja.  Perbedaan: perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas fasilitas lingkungan kerja. |
| 3 | A. Rifki Kamiluddin & Fitriyani Syukri (2022) | Pengaruh Semangat Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelangggan (UP3) Pinrang | Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pinrang. | Persamaan: persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas semangat kerja dan pada variabel terikat produktivitas kerja.  Perbedaan: perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas stres kerja. |
| 4 | Rr Dimas Veronica Priharti (2022) | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. POS Indonesia (PERSERO) Baturaja | Hasil dari penelitian ini yaitu secara parsial dan simultan diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Baturaja. | Persamaan: persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas semangat kerja dan pada variabel terikat produktivitas kerja.  Perbedaan: perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas kepuasan kerja. |
| 5 | Krisnaldi R. Wua, Olivia S. Nelwan & Rudie Y. Lumantow (2022) | Pengaruh Integritas, Komitmen, Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sumber Energi Jaya | Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. | Persamaan: persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas semangat kerja dan pada variabel terikat produktivitas kerja.  Perbedaan: perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas integritas dan komitmen. |
| 6 | Satria Sabilillah, Budi Wahono, dan M. Khoirul Anwarodin Broto. S (2022) | Pengaruh *Teamwork,* Semangat Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Konveksi Manfaat) | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan *teamwork,* semangat kerja, dan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan konveksi manfaat. | Persamaan : persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas *teamwork,* semangat kerja, dan loyalitas kerja dan pada variabel terikat produktivitas kerja.  Perbedaan : perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada lokasi penelitian. |
| 7 | Erchandra Ananda Putra, Hammam Zaki, Rahayu Setianingsih (2023) | Pengaruh Teamwork, Reward, Dan Punishment Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Teknisi Nissan) PT. Wahana Wirawan Riau | Hasil penelitian menunjuukan bahwa teamwork secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau. Reward berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau. Punishment tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau. | Persamaan: persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas *teamwork* dan pada variabel terikat produktivitas kerja.  Perbedaan: perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas *reward dan punishment*. |
| 8 | Dede Son Aji & H. Saefullah (2023) | Pengaruh Pengawasan, Team work, Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jawamanis Rafinasi Cilegon | Hasil penelitian ini menunjuukan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan pengawasan, teamwork, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jawamanis Rafinasi Cilegon. | Persamaan: persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas *team work* dan pada variabel terikat produktivitas kerja.  Perbedaan: perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas pengawasan dan kedisiplinan. |
| 9 | Zaki Abdussalam, Suci Putri Lestari, Dan Kusuma Agdhi Rahwana (2023) | Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Wild Outdoor Tasikmalaya | Hasil pengujian menunjukkan standar operasional prosedur dan loyalitas kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. | Persamaan: persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas loyalitas kerja dan pada variabel terikat produktivitas kerja.  Perbedaan: perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas standar operasional prosedur. |
| 10 | Rizki Septian Putra & Mela Sandra (2023) | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain secara simultan disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Persamaan: persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas loyalitas kerja.  Perbedaan: perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada variabel bebas disiplin kerja dan pada variabel terikat kinerja. |

## **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Kerangka berfikir diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan (Sugiyono, 2022:123). Untuk lebih jelas bisa kita lihat sebagai berikut:

1. Pengaruh Kerjasama tim terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Leonard (2013:371), kerjasama tim didefinisikan sebagai orang yang secara bersama-sama memecahkan masalah demi mencapai tujuan bersama. Setiap perusahaan pasti menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi. Dalam hal ini kerjasama tim sangat penting karena hasil tim yang kompak dan saling membantu akan menciptakan hasil kerja yang baik dan maksimal.

Produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Pada suatu perusahaan kerjasama tim yang baik akan menunjang terciptanya produktivitas yang tinggi. Kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja dikuatkan dengan penelitian Layla Anggraeni dan Romat Saragih (2019), Satria Sabilillah, Budi Wahono, dan M. Khoirul Anwarodin Broto. S (2022), Erchandra Ananda Putra, Hammam Zaki, Rahayu Setianingsih (2023), Dede Son Aji & H. Saefullah (2023) bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan.

2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasibuan (2014:94) mengemukakan semangat kerja adalah kemauan dan keinginan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan teratur sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Semangat kerja timbul dalam diri seseorang dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Dengan begitu adanya semangat kerja pada karyawan, pekerjaan yang dilakukan akan cepat selesai tetapi jika tidak ada semangat dalam diri karyawan maka pekerjaan akan menjadi berantakan dan tidak terselesaikan, sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Semangat kerja cenderung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, biasanya karyawan yang melakukan pekerjaan dengan semangat maka tidak akan cepat merasa lelah, tidak banyak mengeluh. Penelitian yang menghasilkan variabel semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan antara lain dilakukan oleh Akila (2021), Rr Dimas Veronica Priharti (2022), Krisnaldi R. Wua, Olivia S. Nelwan & Rudie Y. Lumantow (2022), Satria Sabilillah, Budi Wahono, dan M. Khoirul Anwarodin Broto. S (2022).

3. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Fathoni (2006:122) mengemukakan bahwa loyalitas kerja merupakan usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan memperlihatkan bahwa karyawan tersebut setia dan berperan aktif terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Keterkaitan karyawan dengan perusahaan tidak dapat dipisahkan. Untuk melakukan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan maksimal diperlukan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Ada kecenderungan loyalitas kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian yang menguatkan adanya kecenderungan tersebut adalah Satria Sabilillah, Budi Wahono, dan M. Khoirul Anwarodin Broto. S (2022), Zaki Abdussalam, Suci Putri Lestari, Dan Kusuma Agdhi Rahwana (2023), Rizki Septian Putra & Mela Sandra (2023).

Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Kerjasama Tim (X1)

H1

Produktivitas Karyawan (Y)

Semangat Kerja (X2)

H2

H3

Loyalitas Kerja (X3)

H4

Gambar 2

Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Parsial =

Simultan =

## **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2022:152). Berikut hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Diduga terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*).

H2 = Diduga terdapat pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*).

H3 = Diduga terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*).

H4 = Diduga terdapat pengaruh secara simultan kerjasama tim, semangat kerja, dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*).

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif yaitu jenis penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggambarkan sebuah fenomena sehingga peneliti harus datang langsung untuk melakukan observasi dan menganalisisnya sendiri. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan jenis data yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan melakukan pengumpulan informasi menggunakan kuesioner, survei, wawancara, atau observasi (Sugiyono, 2022:82).

## **Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:181).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal Divisi Marketing yang berjumlah 23 karyawan dan Divisi Purchasing yang berjumlah 16 karyawan. Jadi total populasi dalam penelitian ini yaitu 39 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi berjumlah banyak dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi . Penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2022:182).

## **Definisi Konseptual dan Operasional Variabel**

* 1. Definisi Konseptual Variabel
     1. Kerjasama Tim (X1)

Tim kerja didefinisikan sebagai suatu kelompok yang memiliki upaya individu yang menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah input individu. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi. Tim dapat membuat produk, memberikan jasa, menegosiasikan kesepakatan, mengoordinasikan proyek, menawarkan saran, dan mengambil keputusan (Stephen, 2015:206-207).

* + 1. Semangat Kerja (X2)

Semangat kerja merupakan suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh (Nitisemito, 2010:427).

* + 1. Loyalitas Kerja (X3)

Loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, dan karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan tersebut apapun kondisinya (Stephani & Wibawa:2014).

* + 1. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai produk yang dihasilkan individu atau kelompok selama periode tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini apabila produk yang dihasilkan semakin banyak dan dalam waktu yang singkat, dapat dikatakan tingkat produktivitas kerja karyawan tinggi.

* 1. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah variabel kerjasama tim (X1), variabel semangat kerja (X2), variabel loyalitas kerja (X3), dan variabel produktivitas kerja (Y). Operasionalisasi variabel menjelaskan dimensi dan indikator setiap variabel baik variabel independen maupun variabel dependen. Deskripsi setiap dimensi dan indikator variabel yang akan diteliti ini yang selanjutnya akan digunakan untuk pembuatan kuesioner.

Tabel 5

Operasionalisasi Variabel Penelitian

| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Item Pertanyaan** | **Skala** | **Sumber** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Produktivitas  Kerja (Y) | Kualitas pekerjaan | 1. Mutu yang dihasilkan | 1 | Likert  1= Sangat Tidak Setuju  2= Tidak Setuju  3= Netral  4= Setuju  5= Sangat Setuju | Moekijat dan Nurjaman (2012:221-222) |
| 2. Standar penyelesaian pekerjaan sesuai dengan sistem OKR (*Objective Key Reslt*) | 2 |
| Kuantitas pekerjaan | 1. Pencapaian target sesuai dengan ketetapan sistem OKR (*Objective Key Reslt*) | 3 |
| 2. Jumlah karyawan | 4 |
| Ketepatan waktu | Pemanfaatan waktu yang sebaik-baiknya untuk penyelesaian pekerjaan | 5 |
| Semangat kerja | 1. Perasaan | 6 |
| 2. Semangat kelompok dalam meningkatkan hasil kerja | 7 |
| 3. Kegembiraan atas pencapaian hasil kerja | 8 |
| 4. Kegiatan tidak monoton | 9 |
| Disiplin kerja | 1. Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan | 10 |
| 2. Melaksanakan pekerjaan dengan semangat | 11 |
| 3. Hasil pekerjaan sesuai dengan sistem OKR (*Objective Key Reslt*) | 12 |
| Kerjasama Tim (X1) | *Cooperating* (Bekerjasama) | 1. Efektif dalam bekerja sama | 1 | Likert  1= Sangat Tidak Setuju  2= Tidak Setuju  3= Netral  4= Setuju  5= Sangat Setuju | Shane & Von (2012:144) |
| 2. Mampu bekerja bersama | 2 |
| *Coordinating* (Koordinasi) | 1. Efektif mengelola kerja tim | 3 |
| 2. Bertindak secara efisien | 4 |
| 3. Hubungan tim harmonis | 5 |
| *Communicating* (Komunikasi) | 1. Efektif menyampaikan informasi secara efisien | 6 |
| 2. Saling menghormati | 7 |
| *Comforting* (Kenyamanan) | 1. Efektif membantu rekan kerja | 8 |
| 2. Mampu mengatur keadaan psikolog yang positif antar rekan kerja | 9 |
| *Conflict resolving* ( Pemecahan masalah) | 1. Memiliki kemampuan dan motivasi dalam menyelesaikan masalah | 10 |
| Semangat Kerja (X2) | Naiknya produktivitas karyawan | 1.Profesionalisme dalam menyelesikan pekerjaan | 1 | Likert  1= Sangat Tidak Setuju  2= Tidak Setuju  3= Netral  4= Setuju  5= Sangat Setuju | Nitisemito (2010:427) |
| 2. Tidak menunda pekerjaan | 2 |
| 3. Mempercepat pekerjaan | 3 |
| Tingkat absensi rendah | 1. Meninggalkan pekerjaan tanpa diberi wewenang | 4 |
| 2. Alfa | 5 |
| 3. Sakit | 6 |
| *Labour turn over* | 1. Setia pada perusahaan | 7 |
| 2. Senang bekerja | 8 |
| Berkurangnya kegelisahan | 1. Kepuasan kerja | 9 |
| 2. Ketenangan kerja | 10 |
| 3. Keamanan dan kenyamanan kerja | 11 |
| 4. Hubungan kerja yang harmonis | 12 |
| Loyalitas Kerja (X3) | Sikap / *Attitude* | 1. Puas terhadap pekerjaannya | 1 | Likert  1= Sangat Tidak Setuju  2= Tidak Setuju  3= Netral  4= Setuju  5= Sangat Setuju | Siswanto (2015:65) |
| 2. Taat pada peraturan | 2 |
| 3. Tanggung jawab pada perusahaan | 3 |
| Perilaku / *Behaviour* | 1. Terus bekerja | 4 |
| 2. Memberikan arah pada organisasi | 5 |
| 3. Kemauan untuk bekerja sama | 6 |
| 4. Rasa memiliki | 7 |
| 5. Hubungan antar pribadi | 8 |

## **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat oleh peneliti dan kemudian diberikan kepada responden untuk diisi. Pertanyaan diajukan kepada responden dan kemudian responden menjawab sesuai dengan pendapat mereka. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat terbuka dengan lima alternatif jawaban menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2022:203). Jawaban untuk setiap item instrumen menggunakan skala likert diberi skor:

1) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

2) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

3) Netral (N) diberi skor 3

4) Setuju (S) diberi skor 4

5) Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh (Sugiyono, 2022:566-567).

## **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

### **Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak suatu pertanyaan yang ada pada kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2022:241). Dapat dihitung dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

rxy =



Keterangan:

rxy = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel respoden

= Jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y



= Jumlah dari kuadrat nilai variabel X



= Jumlah dari kuadrat nilai variabel Y



= Jumlah nilai variabel X kemudian dikuadratkan



= Jumlah nilai variabel Y kemudian dikuadratkan



Dengan rumus tersebut dapat diketahui validitas dari masing-masing butir pertanyaan. Kriteria validitasnya jika r hitung ≥ r tabel. Perhitungan menggunakan rumus korelasi *product moment* pada taraf signifikan sebesar 5% butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau sah jika r hitung ≥ r tabel.

### **Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Uji reliabilitas dilakukan apabila semua item pertanyaan sudah dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau handal dari waktu kewaktu. Uji reliabilitas menggunakan alat ukur dengan skala rentang yaitu *croanbach’s alpha* dengan nilai minimal 0,60 (Ghozali, 2018:45). Artinya jika nilai *croanbach’s alpha* yang didapatkan dari hasil perhitungan lebih besar dari 0,60, maka bisa dikatakan kuesioner tersebut reliabel. Pengujian dengan menggunakan rumus *croanbach’s alpha* sebagai berikut:

r11 =  (1-)



Keterangan:

r11 = Reabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

= Jumlah varian butir



= Varian total



## **Metode Analisis Data**

### **Transformasi Data**

Transformasi data dengan metode suksesif internal ini digunakan sebelum melakukan analisis regresi. Transformasi data ini dilakukan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval, hal ini karena data ordinal adalah data kualitatif atau bukan angka. Data ordinal menggunakan angka sebagai simbol data kualitatif.

Dalam proses pengolahan data, menggunakan bantuan *Additional Instrument (Add-Ins)* pada micrisoft excel. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menggunakan metode suksesif interval menurut Ghozali (2018:50) adalah sebagai berikut:

a. Memperhatian setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan.

b. Setiap butir pertanyaan atau pernyataan menentukan frekuensi dari jawaban responden yang menjadi skor 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk setiap butir pertanyaan atau pernyataan.

c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut sebagai proporsisi.

d. Setelah mendapatkan proporsisi, selanjutnya menentukan proporsisi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsisi secara berurutan perkolom skor.

e. Menentukan nilai Z untuk setiap PF (Proporsisi Frekuensi) yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.

f. Menentukan skala (*scale value – SV*) untuk setiap skor jawaban yang diperoleh dengan menggunakan tabel tinggi densitas.

g. Menentukan skala dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

SV=



Keterangan:

*Density at Lower Limit* = Kerapatan batas bawah

*Density at Upper Limit* = Kerapatan batas atas

*Area Below Upper Limit* = Daerah di bawah batas atas

*Area Below Lower Limit* = Daerah di bawah batas bawah

h. Setelah menentukan *SV* maka nilai skala ordinal ke interval, yaitu nilai *SV* yang nilainya terkecil (harga negatif yang tersebar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan nilai transformasi adalah sebagai berikut:

*Transformed Scale Value* = Y = *SV* + *SV*min + 1

i. Setelah mendapatkan nilai dari *Transformed Scale Value*, maka nilai tersebut adalah nilai skala interval.

### **Uji Asumsi Klasik**

a**.** Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendeteksi distribusi normal.

b. Uji Multikoliniearitas

Ghozali (2018:107) mengemukakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak otogonal. Variabel otogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoliniearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1) Nilai R2 dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, namun secara individual variabel independen tidak signifikan terhadap variabel dependen.

2) Menganalisis matrik korelasi variabel independen. Apabila antar variabel independen terdapat korelasi cukup tinggi (di atas 0,90), artinya hal tersebut adalah ciri-ciri multikoliniearitas.

3) Multikoliniearitas juga dapat dilihat dari *High Variance Inflation Factors* (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikoliniearitas. Berdasarkan hasil *tolerance* nilai *tolerance* ≥ 0,10 maka tidak terjadi multikoliniearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 maka terjadi multikoliniearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) menjelaskan uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians sama berarti disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tedapat cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai yang menjadi prediksi variabel dependen adalah ZPRED dengan residualnya SRESID. Apabila terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang sudah diprediksi sebelumnya dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya yaitu:

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:111) uji autokorelasi dapat digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi mengandung korelasi setia atau tidak diantara variabel penganggu. Untuk mengetahui adanya autokorelasi bisa menggunakan uji run test. Uji ini merupakan bagian dari statistik non-parametric yang dapat digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) uji run test. Apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Ghozali (2018:95) menyatakan analisis regresi linier digunakan untuk dapat mengetahui ketergantungan variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen, yang bertujuan untuk estimasi dan prediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen yang berdasarkan nilai variabel independen telah diketahui. Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka dari itu digunakan alat analisis regresi linier berganda. Rumus matematis yang digunakan yaitu:

Y = α + β1X1 + β2X2 + β3X3 + e

Keterangan :

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

α = Konstanta

β1, β2, β3 = Koefisien Regresi

X1 = Kerjasama Tim

X2 = Semangat Kerja

X3 = Loyalitas Kerja

e = *error disturbances*

### **Pengujian Hipotesis**

a. Uji t (Secara Parsial)

Menurut Ghozali (2018:98), uji parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pada penelitian ini variabel yang digunakan untuk uji parsial yaitu variabel kerjasama tim (X1), semangat kerja (X2), dan loyalitas kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y).

Langkah-langkah dalam melakukan uji parsial yaitu sebagai berikut:

1) Membuat Formulasi

a) Formulasi hipotesis 1

Ho : βi ≠ 0 Terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*).

Ho : βi = 0 Tidak terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*).

b) Formulasi hipotesis 2

Ho : βi ≠ 0 Terdapat pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*).

Ho : βi = 0 Tidak terdapat pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*).

c) Formulasi hipotesis 3

Ho : βi ≠ 0 Terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*).

Ho : βi = 0 Tidak terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi Marketing dan Divisi Purchasing).

2) Menentukan taraf nyata / level of signifikan = α

Tarat signifikasi sebesar 95% atau α = 5% (0,05)

3) Kaidah pengujian

Jika –ttabel < thitung < ttabel, maka Ho diterima

Jika ttabel > ttabel atau –thitung < –t tabel maka Ho ditolak

4) Menghitung nilai thitung

Kesalahan standar estimasi (standard error estimate) diberi simbol Se yang dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:



Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus :



Menentukan nilai thitung dengan formulasi sebagai berikut :

=



Keterangan :

b = Nilai parameter

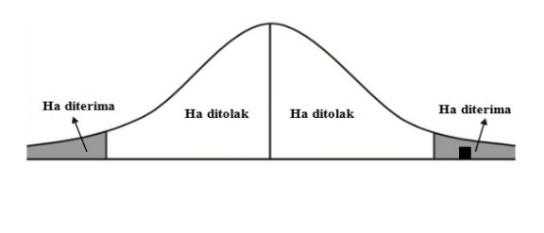
= *Standard error of the regression coefficient*



= *Standard error of estimate*



5) Kesimpulan Ho diterima atau ditolak



Gambar 3

Rule of the test uji t

b. Uji F (Secara Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98), menyatakan bahwa uji statistik F berfungsi untuk menunjukkan apakah variabel independen yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5%. Jika nilai

Fhitung > Ftabel artinya pada variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikaan terhadap variabel dependen. Tetapi sebaliknya jika nilai Fhitung < Ftabel artinya pada variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikaan terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah dalam melakukan uji parsial adalah sebagai berikut:

1) Membuat formulasi

Hipotesis nol Ho dan hipotesis alternatif Ha adalah sebagai berikut:

Ho : β1, β2, β3 = 0 Tidak terdapat pengaruh kerjasama tim, semangat kerja, dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*).

Ha : β1, β2, β3 ≠ 0 Terdapat pengaruh kerjasama tim, semangat kerja, dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*).

2) Level of significance (α)

Tingkat signifikasi sebesar 95% atau α = 5% (α=0,05)

3) Kaidah pengujian

Jika Fhitung < Ftabel maka Ho diterima (berpengaruh)

Jika Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak (tidak berpengaruh)

4) Menghitung nilai Fhitung

Rumus Fhitung adalah sebagai berikut:

Fhitung



Keterangan:

JKreg = Jumlah kuadrat regresi

JKres = Jumlah kuadrat residu

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Dimana:

Menghitung jumlah kuadrat X Y dengan rumus :

JK X1 Y =



Menghitung jumlah kuadrat total dengan rumus :

JK Y =



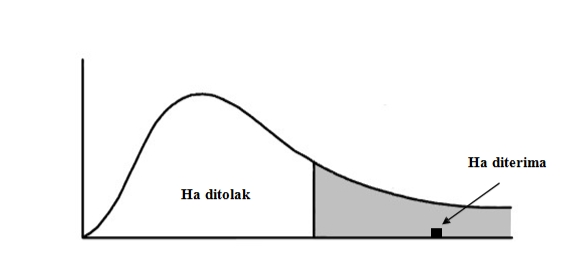
Menghitung jumlah kuadrat regresi dengan rumus :

JKreg = b (JK X1 Y)

Menghitung jumlah kuadrat residu dengan rumus :

JKres = JK Y - JKreg

5) Ho diterima atau ditolak



Gambar 4

Rule of the test uji F

### **Koefisien Determinasi (KD)**

Ghozali (2018:97) mengemukakan bahwa koefisien determinasi yang R2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Uji determinasi menggambarkan kemampuan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasannya. Nilai R2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen yaitu Kerjasama Tim (X1), Semangat Kerja (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Adapun rumus statistik koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

KD = r2 x 100%

Keterangan:

KD = Besarnya Koefisien Determinasi

r2 = Koefisien Korelasi