# BAB IV

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## **Uji Instrumen**

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

 Sebelum data hasil penelitian diolah, terlebih dahulu data diuji validitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan berupa item pernyataan yang diajukan kepada responden dapat mengukur dengan tepat, cermat, dan akurat.

a. Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

 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). 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. Dalam pengujian uji validitas peneliti menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 dan Microsoft Excel.

Tabel 6

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | r table | r hitung | Keterangan |
| Y.1 | 0,361 | 0,527 | Valid |
| Y.2 | 0,361 | 0,406 | Valid |
| Y.3 | 0,361 | 0,460 | Valid |
| Y.4 | 0,361 | 0,434 | Valid |
| Y.5 | 0,361 | 0,640 | Valid |
| Y.6 | 0,361 | 0,642 | Valid |
| Y.7 | 0,361 | 0,393 | Valid |
| Y.8 | 0,361 | 0,540 | Valid |
| Y.9 | 0,361 | 0,495 | Valid |
| Y.10 | 0,361 | 0,424 | Valid |
| Y.11 | 0,361 | 0,526 | Valid |
| Y.12 | 0,361 | 0,472 | Valid |

 *Sumber: Data yang diolah*

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel Produktivitas Kerja (Y) terbukti valid, dikarenakan nilai rhitung lebih besar (>) dibandingkan rtabel (0,361).

b. Validitas Variabel Kerjasama Tim (X1)

Tabel 7

Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | r table | r hitung | Keterangan |
| X1.1 | 0,361 | 0,624 | Valid |
| X1.2 | 0,361 | 0,392 | Valid |
| X1.3 | 0,361 | 0,430 | Valid |
| X1.4 | 0,361 | 0,378 | Valid |
| X1.5 | 0,361 | 0,563 | Valid |
| X1.6 | 0,361 | 0,749 | Valid |
| X1.7 | 0,361 | 0,395 | Valid |
| X1.8 | 0,361 | 0,551 | Valid |
| X1.9 | 0,361 | 0,458 | Valid |
| X1.10 | 0,361 | 0,482 | Valid |

 *Sumber: Data yang diolah*

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel Kerjasama Tim (X1) terbukti valid, dikarenakan nilai rhitung lebih besar (>) dibandingkan rtabel (0,361).

c. Validitas Variabel Semangat Kerja (X2)

Tabel 8

Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | r table | r hitung | Keterangan |
| X2.1 | 0,361 | 0,510 | Valid |
| X2.2 | 0,361 | 0,371 | Valid |
| X2.3 | 0,361 | 0,500 | Valid |
| X2.4 | 0,361 | 0,375 | Valid |
| X2.5 | 0,361 | 0,634 | Valid |
| X2.6 | 0,361 | 0,627 | Valid |
| X2.7 | 0,361 | 0,378 | Valid |
| X2.8 | 0,361 | 0,478 | Valid |
| X2.9 | 0,361 | 0,379 | Valid |
| X2.10 | 0,361 | 0,415 | Valid |
| X2.11 | 0,361 | 0,468 | Valid |
| X2.12 | 0,361 | 0,460 | Valid |

 *Sumber: Data yang diolah*

Tabel 8 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel Semangat Kerja (X2) terbukti valid, dikarenakan nilai rhitung lebih besar (>) dibandingkan rtabel (0,361).

d. Validitas Variabel Loyalitas Kerja (X3)

Tabel 9

Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja (X3)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Item | r table | r hitung | Keterangan |
| X3.1 | 0,361 | 0,547 | Valid |
| X3.2 | 0,361 | 0,401 | Valid |
| X3.3 | 0,361 | 0,509 | Valid |
| X3.4 | 0,361 | 0,667 | Valid |
| X3.5 | 0,361 | 0,542 | Valid |
| X3.6 | 0,361 | 0,643 | Valid |
| X3.7 | 0,361 | 0,404 | Valid |
| X3.8 | 0,361 | 0,529 | Valid |

 *Sumber: Data yang diolah*

Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel Loyalitas Kerja (X3) terbukti valid, dikarenakan nilai rhitung lebih besar (>) dibandingkan rtabel (0,361).

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

 Uji Reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu pertanyaan dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018:45).

a. Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 10

Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .721 | 13 |

 *Sumber: Data yang diolah*

 Berdasarkan tabel 10, data perhitungan SPSS diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,60 yaitu 0,721. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada kuesioner terkait variabel Produktivitas Kerja dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data.

b. Reliabilitas Kerjasama Tim (X1)

Tabel 11

Uji Reliabilitas Kerjasama Tim (X1)

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .715 | 11 |

 *Sumber: Data yang diolah*

 Berdasarkan tabel 11, data perhitungan SPSS diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,60 yaitu 0,715. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada kuesioner terkait variabel Kerjasama Tim dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data.

c. Reliabilitas Semangat Kerja (X2)

Tabel 12

Uji Reliabilitas Semangat Kerja (X2)

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .709 | 13 |

 *Sumber: Data yang diolah*

 Berdasarkan tabel 12 data perhitungan SPSS diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,60 yaitu 0,709. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada kuesioner terkait variabel Semangat Kerja dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data.

d. Reliabilitas Loyalitas Kerja (X3)

Tabel 13

Uji Reliabilitas Loyalitas Kerja (X3)

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .719 | 9 |

 *Sumber: Data yang diolah*

 Berdasarkan tabel 13 data perhitungan SPSS diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,60 yaitu 0,719. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada kuesioner terkait variabel Loyalitas Kerja dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data.

## **Gambaran Umum Objek Penelitian**

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat

 PT. Asia Hakarya Abadi Tegal adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *e-commerce* (*e-distribution*) yang dapat diakses melalui aplikasi AHA.id. AHA.id merupakan sebuah aplikasi belanja online (*e-commerce*) yang menjangkau pasar tradisional dan bertujuan mempermudah proses jual beli, sehingga perusahaan juga dapat memberikan keuntungan yang lebih untuk para konsumennya. PT. Asia Hakarya Abadi Tegal menarget usaha mikro seperti retail tradisional, *wholesaler* tradisional, industri rumah tangga, restoran, hotel, yang menggunakan produk FMCG (*Fast Moving Customer Good*). PT. Asia Hakarya Abadi Tegal berdiri sejak tahun 2018, berlokasi di Petoran, Dampyak, Kecamatan Kramat, Kabupaten Tegal.

 Pada tahun 2023 PT. Asia Hakarya Abadi Tegal mendirikan sebuah mini market yang bernama AHA Mart. Hal ini bertujuan agar jangkauan pasar semakin meluas, ini juga merupakan upaya perusahaan untuk semakin memperkenalkan perusahaan pada masyarakat. Perusahaan harus terus mengikuti perkembangan sehingga masih bisa bersaing dengan kompetitor.

1.) Visi

Menyediakan produk-produk yang berkualitas dengan harga terendah.

2.) Misi

Memberikan pelayanan kepada konsumen dengan sebaik mungkin.

b. Struktur Organisasi

 Struktur organiasi perusahaan merupakan salah satu bagian organisasi internal yang penting dan merupakan salah satu fungsi dari manajemen perusahaan itu sendiri. Struktur organisasi adalah wadah untuk menghubungkan komunikasi antara bagian satu dengan bagian lainnya, baik secara vertikal maupun secara horizontal mengenai pekerjaan masing-masing bagian untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Fungsi struktur adalah untuk memberikan informasi kepada seluruh pelanggan (konsumen) perusahaan agar konsumen mengetahui harus berkonsultasi dengan siapa saat melakukan pembelian sehingga proses kerjasama menuju pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

 Struktur setiap perusahaan berbeda-beda karena dibuat berdasarkan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas dan baik, maka akan diketahui sampai dimana wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

*Sumber: PT.Asia Hakarya Abadi Tegal 2024*

Gambar 5

Struktur Organisasi PT. Asia Hakarya Abadi Tegal

1) *Owner*

*Owner* merupakan pemilik perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan bisnis dapat berjalan dengan lancar

2) *Accounting*

*Accounting* adalah posisi atau jabatan pada perusahaan yang memiliki tugas membantu *owner* dalam mengelola keuangan perusahaan, diantaranya yaitu merencanakan anggaran, mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi di perusahaan, memberikan informasi keuangan secara komprehensif kepada *owner*.

3) Divisi *Purchasing*

Tugas dari divisi *purchasing* yaitu membuat perencanaan kebutuhan barang, melakukan pembelian dan menetapkan harga produk, membuat susunan daftar *supplier*, menyampaikan informasi kepada divisi *marketing*, merancang target *margin* (keuntungan) perperiodenya.

4) Divisi *Marketing*

Tugas divisi *marketing* yaitu melakukan riset atau analisis tren pasar, mengembangkan rencana dan strategi bisnis, melakukan promosi, manajemen informasi dan inovasi pada perusahaan.

5) Kasir

Tugas dari kasir yaitu melayani proses transaksi dan menginformasikan metode pembayaran, menerima pembayaran dan mencetak bukti pembayaran.

6) Bongkar Muat

Tugas dari karyawan bongkar muat yaitu memindahkan barang dari gudang ke mobil yang akan mengantarkan barang kekonsumen dan juga menyusun barang dari timbunan di gudang sehingga nantinya akan mempermudah proses bongkar muat saat barang terjual.

2. Gambaran Umum Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 14

Jenis Kelamin Responden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
| 1 | Laki-laki | 13 karyawan | 33 % |
| 2 | Perempuan | 26 karyawan | 67 % |
| Total | 39 karyawan | 100 % |

 *Sumber: PT. Asia Hakarya Abadi Tegal, 2024*

 Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini adalah perempuan yaitu sebanyak 26 karyawan (67%) dan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 karyawan (33%). Total keseluruhan responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 39 karyawan.

b. Tingkat Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 15

Tingkat Pendidikan Responden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pendidikan | Jumlah | Presentase |
| 1 | SD/SMP | 0 | 0,00 % |
| 2 | SMA/SMK | 17 karyawan | 43,59 % |
| 3 | D3 | 20 karyawan | 51,29 % |
| 4 | S1 | 2 karyawan | 5,12 % |
| 5 | S2 | 0 | 0,00 % |
| Total | 39 karyawan | 100 % |

 *Sumber: PT. Asia Hakarya Abadi Tegal, 2024*

 Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yang paling dominan ada pada jenjang D3 dengan jumlah 20 karyawan (51,29%), dan karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK ada 17 karyawan (43,59%), selanjutnya karyawan yang berlatar pendidikan S1 ada 2 karyawan (5,12%). Dan untuk karyawan yang berlatar belakang SD/SMP dan S2 tidak ada.

c. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

Tabel 16

Usia Responden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Usia Responden | Jumlah | Presentase |
| 1 | 20-30 tahun | 37 karyawan | 94,88 % |
| 2 | 31-40 tahun | 2 karyawan | 5,12 % |
| 3 | 41-50 tahun | 0 | 0,00 % |
| Total | 39 karyawan | 100 % |

 *Sumber: PT. Asia Hakarya Abadi Tegal, 2024*

 Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa usia responden yang paling dominan yaitu pada usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 37 karyawan (94,88 %), sedangkan karyawan yang berusia 31-40 tahun ada 2 karyawan (5,12%), dan karyawan yang berusia 41-50 tahun tidak ada.

d. Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 17

Masa Kerja Responden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Masa Kerja | Jumlah | Presentase |
| 1 | < 1 tahun | 16 karyawan | 41,02 % |
| 2 | 1-5 tahun | 23 karyawan | 58,98 % |
| 3 | 6-10 tahun | 0 | 0,00 % |
| 4 | > 11 tahun | 0 | 0,00 % |
| Total | 39 karyawan | 100 % |

 *Sumber: PT. Asia Hakarya Abadi Tegal, 2024*

 Berdasarkan tabel 17 menunjukkan bahwa masa kerja responden yang paling dominan yaitu 1-5 tahun dengan jumlah 23 karyawan (58,98 %), kemudian pada masa kerja < 1 tahun ada 16 karyawan (41,02 %), selanjutnya untuk karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun dan > 11 tahun tidak ada.

1. **Analisis Data**
2. Transformasi Data

 Transformasi data yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah untuk mengubah skala pengukuran dari data ordinal menjadi interval agar alat analisis regresi linier berganda dapat digunakan. Proses pengubahan skala pengukuran dari ordinal menjadi interval inilah yang disebut sebagai *Method Successive Interval* atau disingkat MSI. Dalam proses pengolahan data menggunakan bantuan *Additional Instrument (Add-Ins)* pada microsoft excel (Ghozali, 2018:50) Adapun hasil *Successive Interval* untuk masing-masing variabel yakni variabel Produktivitas Kerja (Y), Kerjasama Tim (X1), Semangat Kerja (X2), Loyalitas Kerja (X3), hasilnya terdapat pada lampiran skripsi ini.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

 Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji histogram dan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Hasil uji normalitas yaitu sebagai berikut:

Gambar 6

Grafik Histogram

 Berdasarkan hasil uji histogram pada gambar, garis melengkung ke atas seperti membentuk gunung dan terlihat sempurna dengan kaki yang simetris. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian berdistribusi normal.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

 **Dependent Variable: Produktivitas Kerja**

0.0

 **Observed Cum Prob**

Gambar 7

Grafik normal P-Plot

 Berdasarkan grafik normal p-plot pada gambar 7, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian berdistribusi normal.

Tabel 18

Hasil Uji Normalitas

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 39 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 34.7692 |
| Std. Deviation | 3.21771 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .082 |
| Positive | .082 |
| Negative | -.073 |
| Test Statistic | .082 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

 Berdasarkan tabel uji normalitas pada tabel 18, *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikoloneritas

 Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikoliniearitas 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 (Ghozali, 2018:107).

Tabel 19

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| Kerjasama Tim | .956 | 1.046 |
| Semangat Kerja | .214 | 4.667 |
| Loyalitas Kerja | .218 | 4.582 |

 a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

 Berdasarkan tabel 19 diperoleh hasil uji multikolinieritas dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen, dan dari hasil terlihat bahwa nilai tolerance menunjuukan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti menunjukkan tidak ada korelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

 Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137).



Gambar 8

Hasil Uji Heterokedastisitas

 Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 8, dapat dilihat sebaran data tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

 Uji autokorelasi dapat digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi mengandung korelasi setia atau tidak diantara variabel penganggu (Ghozali, 2018:111). 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 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 20

Hasil Uji Autokorelasi

|  |
| --- |
| **Runs Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| Test Valuea | .17009 |
| Cases < Test Value | 19 |
| Cases >= Test Value | 20 |
| Total Cases | 39 |
| Number of Runs | 19 |
| Z | -.321 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .749 |
| a. Median |

Berdasarkan tabel 20 hasil uji autokorelasi nilai Asymp.Sig. (2-tailed) 0,749 > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

 Analisis regresi linier berganda 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 (Ghozali, 2018:95).

Tabel 21

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -.123 | 1.024 |  | -.120 | .905 |
| X1 | .072 | .019 | .051 | 3.725 | .001 |
| X2 | .869 | .028 | .918 | 31.547 | .000 |
| X3 | .101 | .037 | .078 | 2.720 | .010 |
| a. Dependent Variable: Y1 |

 Berdasarkan tabel 21 dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien tiap variabelnya persamaan regresinya (Ghozali, 2018:95) :Y = α + β1X1 + β2X2 + β3X3 Maka:Y= -0,123 + 0,072X1 + 0,869X2 + 0,101X3Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:a. Konstanta (a)Nilai konstanta sebesar -0,123 artinya apabila semua variabel independen (Kerjasama Tim, Semangat Kerja, Loyalitas Kerja) tidak mengalami perubahan (dianggap konstan), maka Produktivitas Kerja bernilai -0,123. |
|  |
| b. Koefisien Regresi Variabel Kerjasama TimNilai koefisien variabel Kerjasama Tim (X1) bernilai positif sebesar 0,072. Hal ini menunjukkan jika Kerjasama Tim meningkat menjadi lebih baik maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat dengan asumsi variabel Semangat Kerja dan Loyalitas Kerja dianggap konstan. Tanda positif artinya menunujukan pengaruh yang searah antara variabel Kerjasama Tim dan variabel Produktivitas Kerja.c. Koefisien Regresi Variabel Semangat KerjaNilai koefisien variabel Semangat Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,869. Hal ini menunjukkan jika Semangat Kerja mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat dengan asumsi variabel Kerjasama Tim dan Loyalitas Kerja dianggap konstan. Tanda positif artinya menunujukan pengaruh yang searah antara variabel Semangat Kerja dan variabel Produktivitas Kerja.d. Koefisien Regresi Variabel Loyalitas KerjaNilai koefisien variabel Loyalitas Kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,101. Hal ini menunjukkan jika Loyalitas Kerja semakin tinggi maka Produktivitas Kerja akan meningkat dengan asumsi variabel Kerjasama Tim dan Semangat Kerja dianggap konstan. Tanda positif artinya menunujukan pengaruh yang searah antara variabel Loyalitas Kerja Kerja dan variabel Produktivitas Kerja.e. Koefisien Regresi Variabel Secara SimultanNilai koefisien variabel secara simultan bernilai positif sebesar 1.042. Hal ini menunjukkan jika secara simultan (bersama-sama) Kerjasama Tim (X1) meningkat menjadi lebih baik, Semangat Kerja (X2) mengalami peningkatan, dan Loyalitas Kerja semakin tinggi maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat.4. Uji HipotesisUji Hipotesis untuk koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan).a. Uji t (Parsial)Uji parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji variabel independen yaitu Kerjassama Tim (X1), Semangat Kerja (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) secara individual terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja. Adapun tabel hasil signifikan parsial (Uji t) yaitu sebagai berikut:Tabel 22Hasil Uji t (Parsial)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -.123 | 1.024 |  | -.120 | .905 |
| X1 | .072 | .019 | .051 | 3.725 | .001 |
| X2 | .869 | .028 | .918 | 31.547 | .000 |
| X3 | .101 | .037 | .078 | 2.720 | .010 |
| a. Dependent Variable: Y1 |

  |

Berdasarkan tabel 22 hasil uji signifikansi parsial menunjukkan bahwa:1) Variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai signifikan 0,001 < 0,05 dan thitung sebesar 3.725 > 1.690 yang berarti bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), artinya hipotesis (HO) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis “ Terdapat Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*) diterima dan terbukti secapa empiris.2) Variabel Semangat Kerja (X2) memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan thitung sebesar 31.547 > 1.690 yang berarti bahwa variabel Semangat Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), artinya hipotesis (HO) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis “ Terdapat Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*) diterima dan terbukti secapa empiris.3) Variabel Loyalitas Kerja (X3) memiliki nilai signifikan 0,010 < 0,05 dan thitung sebesar 2.720 > 1.690 yang berarti bahwa variabel Loyalitas Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), artinya hipotesis (HO) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis “ Terdapat Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*) diterima dan terbukti secapa empiris.b. Uji F (Simultan)Uji F merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji variabel independen yaitu Kerjasama Tim (X1), Semangat Kerja (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Adapun tabel hasil signifikan simultan (Uji F) yaitu sebagai berikut:Tabel 23Hasil Uji F (Simultan)

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 593.317 | 3 | 197.772 | 306.544 | .000b |
| Residual | 22.581 | 35 | .645 |  |  |
| Total | 615.897 | 38 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja |
| b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Kerjasama Tim, Semangat Kerja |

Berdasarkan tabel 23 hasil uji F diketahui Fhitung sebesar 306,544 > 2,87 dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X1), Semangat Kerja (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y), sehingga hipotesis “ Terdapat Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*) diterima dan terbukti secapa empiris.**5. Koefisien Determinasi**Analisis ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji determinasi yaitu sebagai berikut:Tabel 24Hasil Uji Determinasi

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .981a | .963 | .960 | .80322 |
| a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Kerjasama Tim, Semangat Kerja |
| b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja |

Tabel 24 hasil uji determinasi dapat diketahui nilai R2 (*Ajusted R Square*) sebesar 0,960 atau sama dengan 96%. Hal ini berarti kontribusi variabel independen (Kerjasama Tim, Semangat Kerja, dan Loyalitas Kerja) secara simultan sebesar 96% sedangkan sisanya sebesar 4 % (100%-96 %) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan.**C. Pembahasan****1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.** Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*). Berarti ini menunjukkan jika Kerjasama Tim meningkat menjadi lebih baik maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya apabila Kerjasama Tim tidak mengalami peningkatan menjadi lebih baik maka Produktivitas Kerja akan mengalami penurunan. Implikasi teoritis, bahwa penelitian yang menghasilkan variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja antara lain dilakukan oleh Layla Anggraeni & Rohmat Saragih (2019), Satria Sabilillah, Budi Wahono dan M. Khoirul Anwarodin Broto. S (2022), Erchandra Ananda Putra, Hammam Zaki, dan Rahayu Setia Ningsih (2023), dan Dede Son Aji & Saefullah (2023). Implikasi praktis, bahwa kerjasama tim yang yang baik akan menunjang tercapainya produktivitas kerja yang tinggi. Apabila kerjasama tim yang dilakukan oleh karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*) dilakukan dengan maksimal maka akan meminimalisir kemungkinan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan **2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.** Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Semangat Kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*). Berarti ini menunjukkan jika Semangat Kerja mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja juga akan ikut meningkat, demikian juga sebaliknya apabila Semangat Kerja menurun maka Produktivitas Kerja juga akan mengalami penurunan. Implikasi teoritis, bahwa penelitian yang menghasilkan variabel Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja antara lain dilakukan oleh Akila (2020), Rr Dimas Veronica Priharti (2022), Krisnaldi R. Wua, Olivia S. Nelwan & Rudie Y. Lumantow (2022), dan Satria Sabilillah, Budi Wahono & M. Khoirul Amwarodin Broto. S (2022). Implikasi praktis, Semangat Kerja dimungkinkan meningkatkan Produktivitas Kerja, mengingat karyawan yang melakukan pekerjaan dengan penuh semangat biasanya tidak merasa cepat lelah, tidak mengeluh bahkan cenderung suka membantu rekan kerja yang kurang semangat dalam bekerja. PT. Asia Hakarya Abadi Tegal sangat membutuhkan karyawan yang memiliki semagat kerja tinggi sehingga dapat mencapai target perusahaan.**3. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.** Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Loyalitas Kerja (X3) secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* Dan Divisi *Purchasing*). Berarti ini menunjukkan jika Loyalitas Kerja karyawan semakin tinggi maka Produktivitas Kerja juga akan ikut meningkat, demikian juga sebaliknya apabila Loyalitas Kerja menurun maka Produktivitas Kerja juga akan ikut mengalami penurunan. Implikasi teoritis, bahwa penelitian yang menghasilkan variabel Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja antara lain dilakukan oleh Satria Sabilillah, Budi Wahono & M. Khoirul Amwarodin Broto. S (2022), dan Zaki Abdussalam, Suci Lestari, dan Kusuma Agdhi Rahwana (2023), Rizki Septian Putra & Mela Sandra (2023). Implikasi praktis, perusahaan yang memiliki karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan. Keterkaitan karyawan dengan perusahaan tidak dapat dipisahkan, perusahaaan tidak dapat berjalan jika tidak memiliki karyawan di dalamnya. PT. Asia Hakarya Abadi Tegal perlu meningkatkan loyalitas kerja karyawan hal ini melihat hanya ada masing-masing 1 karyawan dari Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing* yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.**4. Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.** Hasil penelitian diperoleh 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*). Hal ini menunjukkan jika secara simultan (bersama-sama) Kerjasama Tim meningkat menjadi lebih baik, Semangat Kerja mengalami peningkatan, dan Loyalitas Kerja semakin tinggi maka Produktivitas Kerja juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila Kerjasama Tim tidak mengalami peningkatan menjadi lebih baik, Semangat Kerja mengalami penurunan, dan Lolyalitas Kerja menurun, maka Produktivitas Kerja juga akan mengalami penurunan Implikasi teoritis, bahwa penelitian yang menghasilkan variabel Kerjasama Tim, Semangat Kerja, Dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja antara lain dilakukan oleh Satria Sabilillah, Budi Wahono & M. Khoirul Amwarodin Broto. S (2022). Implikasi praktis, bahwa kerjasama tim secara umum dipahami sebagai suatu kelompok yang memiliki satu tujuan untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal. PT. Asia Hakarya Abadi Tegal sangat menganggap penting tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Kerjasama Tim dimungkinkan dapat menunjang tercapainya target sehingga produktivitas kerja meningkat. Semangat Kerja dimungkinkan meningkatkan Produktivitas Kerja, mengingat karyawan yang melakukan pekerjaan dengan penuh semangat biasanya tidak merasa cepat lelah, tidak mengeluh bahkan cenderung suka membantu rekan kerja yang kurang semangat dalam bekerja. PT. Asia Hakarya Abadi Tegal sangat membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi sehingga dapat mencapai target perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi menunjangg tercapainya visi dan misi perusahaan. Keterkaitan karyawan dengan perusahaan tidak dapat dipisahkan, perusahaaan tidak dapat berjalan jika tidak memiliki karyawan di dalamnya. |

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

**A. Kesimpulan**

 Berdasarkan seluruh uraian mengenai pengaruh kerjasama tim, semangat kerja, dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT.Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*).

2. Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT.Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*).

3. Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT.Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*).

4. 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, Semangat Kerja, dan Loyalitas Kerja) secara simultan sebesar 96% sedangkan sisanya sebesar 4 % (100%-96 %) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan.

**B. Saran**

**1. Bagi Perusahaan**

a. Kerjasama Tim yang dilakukan oleh karyawan perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi sehingga apabila terdapat permasalahan terkait target yang tidak tercapai pada PT.Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*) dapat diatasi dan dijadikan evaluasi bersama.

b. Semangat Kerja Karyawan PT.Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*) perlu ditingkatkan dengan menambah sarana prasarana ataupun memberikan insentif lain yang dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan.

c. PT.Asia Hakarya Abadi Tegal (Divisi *Marketing* dan Divisi *Purchasing*) perlu meningkatkan koordinasi dengan melakukan pertemuan atau rapat terjadwal bersama seluruh karyawan sehingga dapat mengetahui kendala-kendala yang terjadi.

**2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

a. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.