

PENGARUH TEAMWORK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI LOYALITAS KARYAWAN

Nurul Annisa, Tedi Rusman, dan Nurdin
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

This study aimed to determine the influence of teamwork, work motivation, and employee loyalty on work productivity in Premium Lampung Company. The population in this study amounted to 144 employees. Sampling technique was using Probability Sampling using Simple Random Sampling technique. The sample in this study amounted to 106 employees. The hypotheses analyzed used linear regression and path analysis. The research subjects were the marketing employees of Premium Lampung Company. The method used in this research was descriptive verification, *ex post facto* approach and survey method. The results showed that there was an influence teamwork, work motivation, and employee loyalty to work productivity both directly and indirectly.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh *teamwork*, motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja PT. Premium Lampung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 144 karyawan. Teknik sampling dengan menggunakan *Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis *Regresi Linier* dan *Path Analysis*. Subjek penelitian yaitu karyawan bagian marketing PT. Premium Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif, dengan pendekatan *ex post facto* dan metode *survey*. Hasil penelitian menunjukkan: bahwa ada pengaruh *teamwork*, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Kata kunci: loyalitas, motivasi kerja, produktivitas kerja, teamwork.

PENDAHULUAN

Perusahaan akan dihadapkan dengan era persaingan pasar global, dimana perusahaan harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan lainnya diseluruh dunia. Dengan meningkatnya persaingan yang terjadi, maka setiap perusahaan harus memiliki strategi yang memungkinkan perusahaan dapat beradaptasi serta meningkatkan kemampuan bersaingnya secara global. Untuk dapat menghadapi kompetisi agar bisa bertahan dan berhasil, perusahaan harus mengelola secara optimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Salah satu bagian perusahaan yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan yang diharapkan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia diharapkan bisa menjadi bagian dari organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan penggerak, pengelola, pengatur, dan penyeimbang. Tanpa ada peran dari sumber daya manusia, organisasi perusahaan tidak dapat berjalan dengan efektif. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Ketika hasil kinerja karyawan terus membaik, otomatis perusahaan akan semakin berkembang menjadi perusahaan yang lebih unggul dari waktu ke waktu.

Tujuan awal suatu perusahaan adalah meraih keberhasilan yang berdampak

pada kemajuan suatu perusahaan. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada produktivitasnya. Apabila tingkat produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka suatu organisasi atau perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil. Namun apabila tingkat produktivitasnya lebih rendah dari standar atau menurun, bisa dinyatakan tidak atau kurang berhasil (Nitisemito, 2004: 109).

Organisasi yang mampu bersaing dan dapat bertahan dalam gelombang perubahan yang sedang melanda dunia adalah organisasi yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Organisasi yang dianggap prima adalah organisasi yang mampu menciptakan mekanisme untuk meningkatkan nilai tambah dari seluruh aset, potensi dan sumber daya organisasi. Sebaliknya organisasi atau perusahaan yang memiliki tingkat produktivitas yang rendah secara perlahan ataupun cepat akan kalah dalam arena pertandingan usaha dan akhirnya akan runtuh tidak berdaya (Ravianto 2001: 104).

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Ravianto, 2001: 54). bahwa “produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”.

Berdasarkan pendapat di atas, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikerjakan. Hasil yang dimaksud adalah dalam bentuk barang dan jasa. Produktivitas

memiliki tujuan untuk menciptakan barang-barang dan jasa-jasa yang lebih banyak dengan sumber daya yang tersedia.

Menurut Poerwopoespito (2004: 214), loyalitas kepada pekerjaan tercemin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. Tingginya tingkat absensi menunjukkan kurangnya disiplin kerja karyawan yang berarti rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT. Premium Lampung merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak dalam bidang penjualan barang *elektronic* dan *furniture*, terpenuhinya target produktivitas kerja adalah salah satu keberhasilan yang diharapkan perusahaan tersebut. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan diketahui bahwa PT. Premium Lampung mengalami masalah dalam jumlah penjualan tahun 2015. Berdasarkan data produktivitas kerja menunjukkan bahwa jumlah penjualan di PT. Premium Lampung mengalami fluktuasi. Penjualan di beberapa bulan pada tahun 2015 tidak mencapai target penjualan, yaitu bulan Februari, Maret, April, Mei dan Juni. Tidak tercapainya target produktivitas kerja di PT. Premium Lampung tersebut diduga karena rendahnya kerja sama tim, motivasi kerja, serta rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga target penjualan pada PT. Premium Lampung belum tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 orang karyawan pada PT. Premium Lampung tentang *teamwork* dan motivasi kerja di perusahaan tersebut pada penelitian pendahuluan, sebanyak 21%

menyatakan kerja sama tim tinggi, sebanyak 30% menyatakan tingkat kerja sama tim sedang, dan 49% menyatakan tingkat kerja sama tim rendah.

Sedangkan untuk motivasi kerja sebanyak 25% menyatakan motivasi kerja tinggi, sebanyak 35% menyatakan motivasi kerja sedang, dan 40% menyatakan motivasi kerjanya rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Teamwork dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Loyalitas Karyawan PT. Premium Lampung”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* terhadap loyalitas karyawan PT. Premium Lampung. (2) pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Premium Lampung. (3) hubungan persepsi karyawan tentang *teamwork* dengan motivasi kerja karyawan PT. Premium Lampung. (4) pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Premium Lampung. (5) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Premium Lampung. (6) pengaruh loyalitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Premium Lampung. (7) pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* terhadap produktivitas kerja melalui loyalitas karyawan PT. Premium Lampung. (8) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui loyalitas karyawan PT. Premium Lampung. (9) pengaruh persepsi tentang *teamwork* dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Premium Lampung. (10) pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* dan motivasi kerja melalui loyalitas terhadap

produktivitas kerja karyawan PT. Premium Lampung.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Pendekatan *ex post facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Sedangkan pendekatan survey adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian dilakukan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya, (Sugiyono, 2010:12).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing PT. Premium Lampung dengan jumlah 144 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 106 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis *Regresi Linier* dan *Path Analysis*. Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan suatu bentuk pengembangan dari model regresi dan korelasi, yang digunakan untuk menguji kecocokan tentang matriks korelasi terhadap dua atau lebih model sebab-akibat yang diperbandingkan oleh peneliti. Pada umumnya model tersebut dilukiskan dalam bentuk lingkaran dan garis di mana anak panah tunggal menandai adanya hubungan sebab-akibat (Sugiyono, 2010: 297).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* terhadap loyalitas kerja

H_1 : Ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* terhadap loyalitas kerja

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t_{hitung} sebesar 4,284 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t_{tabel} dengan dk = 106 –

$2 = 104$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,284 > 1,990$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti Persepsi Karyawan tentang *Teamwork* berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Premium Lampung Tahun 2015. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur ρ_{YX_1} sebesar 0,419 berarti besarnya pengaruh Persepsi Karyawan tentang *Teamwork* terhadap loyalitas kerja karyawan sebesar 0,419 atau 41,9% sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Farida dan Sriyono yang berjudul Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas. Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh variabel *teamwork* dan loyalitas karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa ada pengaruh *teamwork* terhadap loyalitas.

Burn (2004: 284) menyatakan bahwa

efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim.

Menurut Tarricone dan Luca (2002: 304), kerjasama tim merupakan sekumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Kumpulan individu ini harus memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas. Di dalamnya terdapat koordinasi dan prosedur yang harus disepakati oleh seluruh anggota tim. Hal ini berguna untuk menjaga keharmonisan sebuah tim agar terwujudnya suatu kepuasan kerja yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas individu dan organisasi terhadap perusahaan.

2. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak Ada pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.

H_1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t_{hitung} sebesar 5,360 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t_{tabel} dengan dk = 106 – 2

= 104 dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,990 (hasil interpolasi); dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,360 > 1,990$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Premium Lampung Tahun 2015. Hasil perhitungan dengan SPSS

diperoleh koefisien jalur β_{YX_2} sebesar 0,530 berarti besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap loyalitas kerja karyawan sebesar

0,530 atau 53% sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ariyanti (2012) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai. Hasil penelitian diperoleh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal tersebut memperkuat hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas.

Menurut George and Jones (2002: 175), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja keras untuk perusahaan.

3. Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak ada hubungan persepsi karyawan tentang *teamwork* dengan motivasi kerja.

H_1 : Ada hubungan persepsi karyawan tentang *teamwork* dengan motivasi kerja.

Berdasarkan analisis dengan SPSS diperoleh angka korelasi antara variable *Teamwork* dengan Motivasi Kerja sebesar 0,639. Sedangkan koefisien r_{tabel} dengan dk = 106 dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 0,1855 (hasil

intervolasi), dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,639 > 0,1855$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain Ada hubungan persepsi karyawan tentang *teamwork* dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Premium Lampung Tahun 2015. Koefisien korelasi sebesar 0,639 mempunyai makna bahwa hubungan antara variabel persepsi karyawan tentang *teamwork* dengan motivasi kerja termasuk hubungan yang sangat kuat dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika *teamwork* positif maka motivasi kerja akan positif pula. Korelasi dua variabel bersifat signifikan, karena nilai signifikansinya $<$ dari 0,025 atau *Sig. (2-tailed)* $0,000 < 0,025$.

Melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan, dibutuhkan suatu dorongan atau motivasi dalam bekerja. Robbins (2002: 55) menyatakan “motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu”. Kerjasama adalah aktivitas dua orang atau lebih untuk melakukan kegiatan bersama yang diarahkan kepada suatu tujuan tertentu. Setiap orang selalu membutuhkan kehadiran dan peran orang lain, karena tanpa adanya kerjasama dalam pekerjaan akan mengakibatkan kebingungan pada karyawan dan tidak memberikan efektivitas pekerjaan.

4. Hipotesis Keempat

- H_0 : Tidak Ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan.
 H_1 : Ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* terhadap

produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t_{hitung} sebesar 4,758 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t_{tabel} dengan dk = 106-2 dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,758 > 1,990$ dan $sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti persepsi karyawan tentang *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Premium Lampung. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur untuk variabel persepsi karyawan tentang *teamwork* diperoleh ρ_{ZX1} sebesar 0,476 berarti besarnya pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,476 atau 47,6% sisanya 52,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sriyono dan Farida Lestari (2013) juga mengemukakan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut memperkuat hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa ada pengaruh *teamwork* terhadap produktivitas kerja.

Menurut Amirullah (2015: 164) banyak manfaat *teamwork* bagi individu maupun organisasi, manfaat *teamwork* bagi organisasi salah satunya yaitu meningkatkan produktivitas. *Teamwork* adalah sekelompok orang yang memiliki satu tujuan yang sama dan bekerja sama untuk mencapai hasil yang luar biasa. Semakin tinggi kerja sama tim maka

semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.

5. Hipotesis Kelima

H_0 : Tidak Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t_{hitung} sebesar 3,400 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t tabel dengan $dk = 106 - 2$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,990 (hasil intervalasi); dengan demikian $t_{hitung} > t$ tabel atau $3,400 > 1,990$ dan $sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Premium Lampung Tahun 2015. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur untuk variabel motivasi kerja diperoleh ρ_{ZX2} sebesar 0,538 berarti besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,538 atau 53,8% sisanya 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dewi (2011) dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar 7,331 $> 2,010$. Hal tersebut memperkuat hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Selain itu dikemukakan juga oleh ahli bahwa motivasi dianggap sebagai determinan penting dan utama yang mendorong peningkatan produktivitas/prestasi kerja, seorang karyawan tergantung pada motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang harus diselesaikannya. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Dengan adanya motivasi maka akan terjadi kemauan untuk bekerja dan dengan adanya kemauan kerja akan meningkatkan produktivitas (Gitosudarmo, 2008: 58).

6. Hipotesis Keenam

H_0 : Tidak Ada pengaruh loyalitas kerja karyawan terhadap produktivitas kerja.

H_1 : Ada pengaruh loyalitas kerja karyawan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t_{hitung} sebesar 4,882 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t tabel dengan $dk = 106 - 2$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,990 (hasil intervalasi); dengan demikian $t_{hitung} > t$ tabel atau $4,882 > 1,990$ dan $sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti variabel loyalitas kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Premium Lampung Tahun 2015. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur untuk variabel loyalitas karyawan diperoleh ρ_{ZY} sebesar 0,389 berarti besarnya pengaruh loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,389 atau 38,9%. sisanya 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wibowo (2007) mengemukakan bahwa variabel loyalitas mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa ada pengaruh loyalitas terhadap produktivitas kerja.

Menurut Nitisemito (2004: 163 – 166), menurunnya loyalitas personel karyawan terhadap perusahaan berdampak pada turun/rendahnya produktivitas kerja. Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

7. Hipotesis Ketujuh

H_0 : Tidak ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan melalui loyalitas kerja.

H_1 : Ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* terhadap produktivitas

kerja karyawan melalui loyalitas kerja.

Berdasarkan diagram jalur pada penelitian ini maka dapat dihitung pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* terhadap produktivitas kerja melalui loyalitas karyawan sebesar: $X_1 Y Z = \rho_{YX_1} \times \rho_{ZY}$ $(0,419 \times 0,389) = 0,1629 (= 16,29\%)$. Nilai pengaruh Persepsi Karyawan tentang *Teamwork* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,1629 bertanda positif berarti hipotesis yang berunyi “Ada pengaruh Persepsi Karyawan tentang *Teamwork* terhadap Produktivitas Kerja Melalui Loyalitas Karyawan PT. Premium Lampung Tahun 2015” dapat diterima, dengan tingkat pengaruh sebesar 16,29%.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sriyono dan Farida Lestari (2013) yang berjudul pengaruh *teamwork*, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap produktivitas pada perusahaan jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork*, kepuasan kerja, dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan. Hal tersebut memperkuat hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa ada pengaruh *teamwork* dan loyalitas terhadap produktivitas kerja.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih

baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem (Anoraga, 2009: 261).

8. Hipotesis Kedelapan

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja melalui loyalitas karyawan PT. premium lampung.

H_1 : Ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja melalui loyalitas karyawan PT. premium lampung.

Berdasarkan diagram jalur pada penelitian ini maka dapat dihitung pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja melalui loyalitas karyawan PT. premium lampung sebesar $X_2 Y Z = (0,530 \times 0,389) = 0,2061 (= 20,61\%)$. Nilai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,2061 dan bertanda positif berarti hipotesis yang berbunyi "Ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja melalui loyalitas karyawan PT. Premium Lampung" dapat diterima dengan besarnya pengaruh sebesar 20,61%.

Setiap perusahaan berupaya agar karyawan yang terlihat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi

mungkin. Bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin kerja, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi (Anoraga, 2009:179).

9. Hipotesis Kesembilan

H_0 : Tidak ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.

H_1 : Ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja.

Untuk menguji hipotesis secara simultan (multiple) digunakan statistik F, dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 14,011$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 . F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = $106 - 2 - 1 = 103$ dengan $\alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(2; 103)} = 3,08$ (hasil interpolasi). Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,011 > 3,08$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan secara simultan ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Premium Lampung Tahun 2015. Kadar Determinasi sebesar 0,472 atau 47,2%, ini berarti variabel loyalitas karyawan dipengaruhi

oleh variabel persepsi karyawan tentang *teamwork* dan motivasi kerja sebesar 47,2% sisanya 52,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan perusahaan. Membentuk karyawan dengan loyalitas tinggi adalah tugas pimpinan dalam menjaga komitmen bawahannya. Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja (Nitisemito, 2004: 169). Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada karyawan.

Steers dan Porter (2000: 235) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor : (a) karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian; (b) Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas; (c) Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari

sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan; serta (d) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

10. Hipotesis Kesepuluh

H_0 : Tidak ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork*, motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_1 : Ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork*, motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk menguji hipotesis secara simultan (multiple) digunakan statistik F, dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 13,709$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 . F_{tabel} dengan dk pembilang = 3 dan dk penyebut = $106 - 3 - 1 = 102$ dengan $\alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(2; 103)} = 2,69$ (hasil interpolasi). Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13,709 > 2,69$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1

diterima. Kesimpulan secara simultan ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui loyalitas karyawan PT. Premium Lampung.

Kadar Determinasi sebesar 0,448 atau 44,8%, ini berarti variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel persepsi karyawan tentang *teamwork*, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan sebesar 44,8% sisanya 55,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriyono dan Farida Lestari (2013) yang berjudul pengaruh *teamwork*, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap produktivitas pada perusahaan jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork*, kepuasan kerja, dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan.

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik

yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung (Ravianto, 2001: 68).

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan rendah dalam bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara parsial/sendiri-sendiri ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* terhadap loyalitas karyawan PT. Premium Lampung Tahun 2015 dengan persentase 41,9%.
2. Secara parsial ada pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Premium Lampung Tahun 2015 dengan persentase 53%.
3. Ada hubungan persepsi karyawan tentang *teamwork* dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Premium Lampung dengan persentase 63,9%.

4. Secara parsial ada pengaruh langsung persepsi karyawan tentang *teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Premium Lampung dengan persentase 47,6%
5. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Premium Lampung dengan persentase 53,8%
6. Secara parsial loyalitas karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Premium Lampung dengan persentase 38,9%
7. Ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* terhadap produktivitas kerja melalui loyalitas karyawan PT. Premium Lampung dengan persentase 16,29%
8. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui loyalitas karyawan PT. Premium Lampung dengan persentase 20,61%
9. Secara simultan ada pengaruh persepsi karyawan tentang *teamwork* dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Premium Lampung dengan persentase 47,2%
10. Secara simultan, persepsi karyawan tentang *teamwork*, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Premium Lampung dengan persentase 44,8%

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Ariyanti, Wulan Devi (2012) *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai*. (Thesis). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Burn, S.M. 2004. Group: Theory and Practice. Canada: Wadsworth.
- Dewi, Mayang Kusuma. 2011. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Konverta Mitra Abadi Di Lampung Selatan*. Skripsi. Universitas Lampung.
- George, J. M., G. R. Jones. 2002. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2008. Manajemen Pemasaran, edisi pertama, cetakan keempat, Penerbit : BPFE – Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2004. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwopoespito, FX Oerip S. 2004. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan: Solusi Melalui pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: Grasindo.

Ravianto. 2001. *Produktivitas dan manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Robbins, Stephen P & Judge A.
Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Gramedia.

Sriyono dan Lestari, Farida. 2013.
Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa. (Thesis). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Steers, R.M and Porter, R. W (2000).
Motivation and Work Behavior. New York: Mc Graw Hill.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfa Beta. Bandung.

Tarricone, P. dan Luca, J., (2002).
Successful Teamwork: A Case Study. Herdosa, 640-646. Australia: Cowan University, Pert.

Wibowo, Sulistyono Adi (2007)
Pengaruh Loyalitas Kerja, Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.