

**PENGARUH *TEAMWORK* DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RESORT TANJUNG KODOK
LAMONGAN**

SKRIPSI



Oleh

MUHAMMAD WAFIYYUL MURTAJA

NIM: 200501110241

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2024

**PENGARUH *TEAMWORK* DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RESORT TANJUNG KODOK
LAMONGAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
(S.M)



Oleh

MUHAMMAD WAFIYYUL MURTAJA

NIM: 200501110241

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH *TEAMWORK* DAN EFEKTIVITAS KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RESORT
TANJUNG KODOK LAMONGAN

SKRIPSI

Oleh

Muhammad Wafiyul Murtaja

NIM : 200501110241

Telah Disetujui Pada Tanggal 15 November 2024

Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *TEAMWORK* DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RESORT TANJUNG
KODOK LAMONGAN**

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD WAFIYYUL MURTAJA

NIM : 200501110241

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 29 November 2024

Susunan Dewan Penguji:
Tangan

Tanda

1 Ketua Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005



2 Anggota Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003



3 Sekretaris Penguji

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Wafiyul Murtaja

NIM : 200501110241

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: PENGARUH TEAMWORK DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RESORT TANJUNG KODOK LAMONGAN adalah hasil karya saya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Oktober 2024

Hormat saya,



Muhammad Wafiyul Murtaja

NIM : 200501110241

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamiin, dengan rasa syukur yang senantiasa tercurahkan kepada Allah SWT atas segala nikmat, karunia dan kesempatannya, sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini yang saya persembahkan dan saya jadikan sebagai salah satu bentuk penghormatan tertinggi kepada kedua orang tua, Bapak Musthofa (Alm) dan Ibu Mukhlisotin serta Mas Agus Badruz Zaman , Mas Syauqillah, dan mas Moh. Fikri In'ami yang selalu memberi dukungan dan mendoakan pada setiap proses yang telah saya lalui. Dan tak lupa kepada segenap keluarga besar dan orang-orang terdekat yang juga telah mendukung dan membantu dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga dengan selesainya skripsi ini dapat mendatangkan keberkahan dan menjadi kebanggaan serta sebagai langkah awal saya dalam meraih pencapaian-pencapaian selanjutnya. Aamiin.

HALAMAN MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."
(Q.S Al-Baqarah: 286)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Teamwork dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Resort Tanjung Kodok Lamongan“ ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya menuju zaman terang benderang yakni addiinul islam wal iman.

Penyusunan dan penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar strata satu Sarjana Manajemen (SM) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penyusunan skripsi ini tentu tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang beserta jajarannya
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. beserta jajarannya, serta seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya
4. Syahirul Alim, MM selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan ilmu dan arahan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Arnes Alghfary selaku Asst. HR. Manager Tanjung Kodok Beach Resort. yang telah membantu selama proses penelitian
6. Kedua orang tua, Bapak Musthofa (Alm) dan Ibu Mukhlisotin serta Mas Agus Badruz Zaman, Mas Syauqillah, dan Mas Moh. Fikri In’ami
7. Teman-teman seperjuangan telah kebersamai selama proses menempuh perkuliahan dari awal hingga akhir, serta senantiasa memberi dukungan dan mendoakan pada setiap proses yang telah saya lalui.

8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah terlibat dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak luput dari kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat berterima kasih jika terdapat komentar, saran maupun kritik demi memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan khususnya bagi penulis sendiri.

Malang, 10 Oktober 2024

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Pedoman transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	=	A	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	B	س	=	s	ك	=	k
ت	=	T	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ts	ص	=	sh	م	=	m
ج	=	J	ض	=	dl	ن	=	n
ح	=	H	ط	=	th	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	D	ع	=	'	ء	=	,
ذ	=	dz	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	R	ف	=	f			

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

أو = aw

أي = ay

أُو = Ū

إِي = Î

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XII
ABSTRACT.....	XIV
خلاصة.....	XV
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Batasan Penelitian.....	9
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Kajian Teoritis.....	29
2.3 Hubungan Antara Variabel.....	43
2.4 Kerangka Konseptual.....	50
2.5 Hipotesis.....	51

METODE PENELITIAN.....	52
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	52
3.2. Lokasi Penelitian	52
3.3. Populasi dan Sampel.....	53
3.4. Teknik Pengumpulan Data	54
3.5. Instrumen Penelitian.....	56
3.6. Validasi dan Reliabilitas Instrumen.....	56
3.7. Definisi Operasional Variabel	58
3.8. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	60
BAB IV	64
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	64
4.1.1. Visi dan Misi Perusahaan.....	65
4.1.2. Deskripsi Hasil Penelitian	65
4.1.3. Deskripsi Karakteristik Responden	66
4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
4.1.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
4.1.6. Deskripsi Responden Lama Bekerja	68
4.2. Analisis Deskriptif.....	69
4.2.1. Uji Validitas	69
4.2.2. Uji Reliabilitas Cronbach Alpha	71
4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.2.4. Pengaruh Dominan.....	75
4.3. Uji Hipotesis	77
4.3.1. Hasil Uji T (Parsial)	77
4.3.2. Hasil Uji F Simultan.....	79
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81

4.4.1.	Analisis Parsial <i>Teamwork</i> dan Efektifitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	81
4.4.2.	Analisis Simultan	84
BAB V	86
PENUTUP	86
5.1.	Kesimpulan.....	86
5.2	SARAN.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
Lampiran – Lampiran	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Tamu Hotel di wilayah Lamongan.....	6
Tabel 1. 2 Data Jumlah Karyawan Resort Tanjung Kodok Lamongan 2021-2024. 7	
Tabel 2. 1 Hasil- Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Tabel 3. 1 Pedoman Untuk Memeberikan Interperetasi Koofesien	61
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan	68
Tabel 4. 5 Uji Validitas Yang Pertama Dilakukan Pada Vareabel X1.....	69
Tabel 4. 6 Uji Validitas Yang Pertama Dilakukan Pada Vareabel X2.....	70
Tabel 4. 7 Uji Validitas Yang Pertama Dilakukan Pada Vareabel Y1.....	70
Tabel 4. 8 Uji Reabilitas Vareabel X1	71
Tabel 4. 9 Uji Reabilitas Vareabel X2	72
Tabel 4. 10 Uji Reabilitas Vareabel Y	72
Tabel 4. 11 Uji Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4. 12 Uji Regresi Model Sumary	77
Tabel 4. 13 Uji Koefesiensi.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	92
Lampiran 2 Surat Izin selesai Penelitian	93
Lampiran 3 Angket Penelitian.....	94
Lampiran 4 Tabulasi Data Responden Teamwork(X1)	98
Lampiran 5 Tabulasi Data Responden Efektivitas kerja (X2)	100
Lampiran 6 Tabulasi Data Responden Efektivitas kerja (Y)	102
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian	104

ABSTRAK

Murtaja, Muhammad Wafiyul. 2024. *Pengaruh Teamwork Dan Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Resort Tanjung Kodok*. Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Syahhirul Alim, MM

Konsep teamwork tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu untuk bekerja sama, tetapi juga dengan cara bagaimana tim dapat menciptakan sinergi untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teamwork dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan. Dalam konteks kolaborasi tim dan efektivitas individu menjadi faktor penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini menyoroti pentingnya interaksi positif antar anggota tim dalam meningkatkan motivasi dan hasil kerja, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas keseluruhan.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Sampel penelitian terdiri dari 79 karyawan yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga memastikan akurasi informasi yang diperoleh dari responden.

Hasil analisis menunjukkan bahwa teamwork memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,002. Selain itu, efektivitas kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,017. Pengujian simultan menunjukkan bahwa kombinasi dari kedua variabel ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan strategi yang memfokuskan pada peningkatan teamwork dan efektivitas kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk memperkuat budaya kerja sama tim dan memberikan pelatihan yang sesuai untuk mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan.

ABSTRACT

Murtaja, Muhammad Wafiyul. 2024. The Influence of Teamwork and Work Effectiveness on Work Productivity of Tanjung Kodo Resort Employees. Thesis, Department of Management, Faculty of Economics, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Thesis Advisor: Syahhirul Alim, MM

The concept of teamwork is not only related to the ability of individuals to work together, but also to how teams can create synergy to achieve common goals. This study aims to analyze the impact of teamwork and work effectiveness on employee work productivity at the Tanjung Kodok Lamongan Resort. In the context of team collaboration and individual effectiveness are important factors in achieving optimal performance. This study emphasizes the importance of constructive team dynamics in increasing motivation and productivity, which in turn affects total production.

This research technique is quantitative and includes multiple regression analysis. A purposive sampling strategy was used to select 79 employees as research samples. Data were taken using a questionnaire that had been tested for validity and reliability, thus ensuring the accuracy of the information obtained from respondents.

With a significance value of 0.002, the findings of the analysis indicate that collaboration significantly affects productivity in the workplace. Furthermore, with a significance value of 0.017, work effectiveness also has a significant influence. Simultaneous testing shows that the combination of the two variables has a significance value of 0.000. The findings indicate that developing strategies that focus on improving teamwork and work effectiveness is very important to increase employee productivity at Tanjung Kodok Resort Lamongan. Therefore, management is advised to strengthen the teamwork culture and provide appropriate training to support overall employee performance.

خلاصة

مرتجى، محمد وفيبول. 2024. تأثير العمل الجماعي وفعالية العمل على إنتاجية العمل لموظفي منتج تانجونج كودو. أطروحة، قسم الإدارة، كلية الاقتصاد، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف على الأطروحة: شهيروول العليم، مم

لا يرتبط مفهوم العمل الجماعي بقدرة الأفراد على العمل معاً فحسب، بل يتعلق أيضاً بكيفية قيام الفرق بإنشاء التآزر لتحقيق الأهداف المشتركة. يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير العمل الجماعي وفعالية العمل على إنتاجية عمل الموظف في منتج تانجونج كودوك لامونجان. في سياق التعاون الجماعي والفعالية الفردية تعتبر عوامل مهمة لتحقيق الأداء الأمثل. تؤكد هذه الدراسة على مدى أهمية ديناميكيات الفريق البناء في زيادة التحفيز والإنتاجية، مما يؤثر بدوره على الإنتاج الإجمالي.

تقنية البحث هذه كمية وتتضمن تحليل الانحدار المتعدد. وتم استخدام استراتيجية العينة الهادفة لاختيار 79 موظفاً ليصبحوا عينة البحث. تم جمع البيانات باستخدام استبيان تم اختباره للتأكد من صحته وثباته، وبالتالي ضمان دقة المعلومات التي تم الحصول عليها من المجيبين.

وبقيمة دلالة 0.002، تظهر نتائج التحليل أن التعاون يؤثر بشكل كبير على الإنتاجية في مكان العمل. علاوة على ذلك، مع قيمة معنوية تبلغ 0.017، فإن فعالية العمل لها أيضاً تأثير كبير. يُظهر الاختبار المتزامن أن مجموعة هذين المتغيرين لها قيمة أهمية تبلغ 0.000. تشير النتائج إلى أن تطوير الاستراتيجيات التي تركز على تحسين العمل الجماعي وفعالية العمل أمر مهم للغاية لزيادة إنتاجية الموظفين في منتج تانجونج كودوك لامونجان. ولذلك، تنصح الإدارة بتعزيز ثقافة العمل الجماعي وتوفير التدريب المناسب لدعم الأداء العام للموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas dari sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dan pelayanan dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk dan pelayanan yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkret (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi (Marwansyah, 2014). Kusriyanto (2010) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber

daya serta efisien dan efektif. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan tantangan berkelanjutan di dalam struktur organisasi, dan dalam konteks industri pariwisata, seperti Resort Tanjung Kodok Lamongan, menjadi suatu hal yang krusial. Dalam menghadapi dinamika pasar yang semakin kompleks dan persaingan yang ketat, peran karyawan dalam memberikan pengalaman luar biasa kepada pengunjung sangat menonjol. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi kunci strategis.

Teamwork merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, melalui adanya kerja sama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerja sama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Studi yang dilakukan oleh Pandelaki (2018) menjelaskan bahwa *teamwork* mempunyai pengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Teamwork* sebagai landasan konsep sosial dalam organisasi, tidak hanya menciptakan atmosfer kerja yang positif tetapi juga memengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Teori-teori manajemen dan sosiologi organisasional menunjukkan bahwa dinamika kelompok, komunikasi yang efektif, dan kolaborasi antar anggota tim dapat menghasilkan kinerja yang unggul. Dalam sektor pariwisata, di mana pelayanan dan interaksi interpersonal mendominasi, peran *teamwork* menjadi semakin penting.

Sedarmayanti (2018) menjelaskan keberhasilan organisasi atau lembaga mana pun membutuhkan kekuatan positif dari kerjasama tim karena membantu pegawai untuk memberdayakan dan mengembangkan diri dan potensi mereka, serta mempelajari strategi yang tepat untuk mencapai tugas yang diperlukan secara efisien. Annisa dkk (2016) juga menyebutkan bahwa Interaksi positif dan kolaborasi diantara sesama pegawai memungkinkan mereka untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya *teamwork* dalam membangun dan membantu sesama rekan kerja untuk mencapai tujuan dan tujuan bersama yang mereka semua butuhkan, dengan demikian akan mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni & Saragih (2019) mengemukakan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain oleh Ekawati dkk (2020) dan Prasetio (2022) juga mengungkapkan bahwa *teamwork* atau kerjasama tim memberikan pengaruh signifikan bagi produktivitas kerja.

Menurut Adi (2018) *Teamwork is a team member's ability to work together, communicate effectively, anticipate and meet each other needs, and stimulate confidence to generate coordinated collective action.* Definisi kerja tim membutuhkan anggota tim untuk bekerja bersama, berkomunikasi secara efisien, mengantisipasi serta menanggapi kepentingan masing-masing, dan meningkatkan keyakinan diri dalam aksi bersama-sama terorganisir. Koordinasi yang baik diantara anggota tim membuat sebuah tim menjadi efektif. *Teamwork* merupakan suatu kelompok yang usaha dari tiap-tiap individu menghasilkan kinerja lebih baik daripada hasil yang diperoleh secara masing-masing individu. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun perusahaan, sehingga menciptakan efektivitas kerja dalam suatu perusahaan.

Sejalan dengan itu, efektivitas kerja individu merupakan elemen kritis yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Konsep ini, yang dipelajari melalui lensa teori manajemen kinerja, menggambarkan hubungan kompleks antara keterampilan individu, motivasi, dan lingkungan kerja. Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan organisasi yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Tujuan organisasi tersebut akan tercapai apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang handal, terampil dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk organisasi, masyarakat, maupun pegawai itu sendiri. Efektivitas kerja

pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan, cara melaksanakannya, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai. Dalam kasus Resort Tanjung Kodok, di mana keberhasilan bergantung pada kualitas layanan dan interaksi antar karyawan dengan pengunjung, memahami faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja menjadi imperatif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada suatu kerjasama tim dan efektivitas kerja terdiri dari konteks yang efektif, komposisi tim, rancangan pekerjaan, dan proses yang mempengaruhi produktivitas suatu kerjasama tim dan efektivitas kerja. merupakan unsur-unsur yang berhubungan dengan lingkungan, budaya, dan penghargaan (Hackman, 2002). Komposisi tim merupakan suatu kondisi yang berhubungan dengan kerja suatu tim, yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan, keuntungan dan kerugian. Rancangan pekerjaan menggambarkan suatu bentuk kerja sama dan tanggung jawab suatu tim. Sementara proses merupakan hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan suatu kerja sama tim, dan efektivitas kerja terdiri dari pembentukan, penetapan norma, kerja dan penghentian.

Tabel 1. 1

Data Jumlah Tamu Hotel di wilayah Lamongan

Nama Hotel	Wisman	Wisnus	Total
Tanjung Kodok Beach Resort	5,425	79,785	85,210
Mahkota	492	49,819	50,311
Elresas	145	17,766	17,911
Kabilah	38	16,676	16,714

Sumber : Informasi Dinas Pariwisata & Kebudayaan Lamongan 2024

Pada tabel 1.1 Tanjung Kodok Beach Resort menunjukkan dominasi dalam industri perhotelan di Lamongan, berdasarkan jumlah kunjungan wisatawan yang mencapai 85.210 orang selama periode tertentu. Dari jumlah tersebut, wisatawan domestik (wisnus) mendominasi dengan 79.785 kunjungan (93,63%), sementara wisatawan mancanegara (wisman) menyumbang 5.425 kunjungan (6,37%). Data ini mengindikasikan bahwa hotel ini memiliki daya tarik kuat bagi pasar lokal, yang diperkuat oleh lokasinya yang strategis, dekat dengan destinasi wisata utama seperti Wisata Bahari Lamongan (WBL). Asumsi potensi pendapatan hotel ini dapat mencapai Rp42,6 miliar, berdasarkan rata-rata pengeluaran per wisatawan sebesar Rp500.000 per malam, belum termasuk potensi tambahan dari fasilitas pendukung seperti restoran, aktivitas pantai, dan layanan rekreasi lainnya.

Tabel 1. 2.

Data Jumlah Karyawan Resort Tanjung Kodok Lamongan 2021-2024

TAHUN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
2021	30	35	65
2022	35	44	79
2023	40	46	86
2024	42	56	98

Sumber: HRD Resort Tanjung Kodok Lamongan (2024)

Pada tabel 1.1 dapat dilihat peningkatan jumlah karyawan dari tahun ke tahun. Membuktikan bahwa Resort Tanjung Kodok Lamongan dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya tidak lepas dari pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk mempertahankan konsistensi perusahaan, antara lain dengan meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan khusus dari segi kerja sama tim dan efektivitas kerja yang dilakukan oleh sebuah kerja sama tim dan efektivitas kerja yang baik. oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja akan tercapai melalui kerja sama tim dan efektivitas yang baik diantaranya karyawan. Kerja sama tim dan efektivitas kerja yang baik tersebut akan terjadi apabila ada komunikasi dan kerjasama tim yang efektif, serta kesadaran dan kesediaan dari semua anggota organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara lebih mendalam pengaruh dari *teamwork* dan efektivitas kerja terhadap produktivitas karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan. Dengan merangkul perspektif teoritis yang kuat dari sosiologi organisasional dan manajemen kinerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan

yang lebih komprehensif dan aplikatif, memberikan kontribusi signifikan untuk pengembangan strategi manajemen yang berkelanjutan di dalam lingkungan industri pariwisata yang dinamis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas. Maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan?
2. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan?
3. Apakah *teamwork* dan efektivitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *teamwork* dan efektivitas kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan

1.4 Manfaat Penelitian

A. Bagi Perusahaan

Peneliti diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan agar mengetahui arti pentingnya *teamwork* untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

B. Bagi Peneliti

Dapat memberikan wawasan bagi peneliti sebagai penambah keilmuan. Sebagai kesempatan untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan menambah di bidang Sumber Daya Manusia.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, agar penelitian fokus pada permasalahan yang akan dibahas. Maka penulis perlu memberikan batasan. Batasan yang dimaksud disini yakni penelitian ini berfokus pada pengaruh dari *teamwork* dan efektivitas kerja terhadap produktivitas karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan. Penelitian ini hanya akan menguji dan menganalisis sejauh mana variabel *teamwork* dan efektivitas kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan. Sehingga perlu untuk dilakukan penelitian selanjutnya dengan menguji dan menganalisis variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut berbagai penelitian yang telah dilakukan mengenai *teamwork*, efektivitas kerja dan produktivitas kerja sebagai pembanding tingkat keaslian penelitian ini:

Hasil Penelitian Penelitian yang dilakukan oleh (Anggareni dan Saragih, 2019), berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja 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 Bagian Tengah sebanyak 70 orang dengan menggunakan teknik Probability Sampling dengan pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling. Hasil uji regresi linier sederhana menyatakan bahwa tanggapan responden mengenai kerjasama tim berada dalam kategori baik dengan skor 73,83%. Sementara tanggapan responden mengenai produktivitas kerja berada dalam kategori baik dengan skor 76,70%. Hasil penelitian juga 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.

Penelitian yang dilakukan oleh (Risnandya Kusuma Wardani, 2019), berjudul “Hubungan Antara Teamwork Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (Kisel)”. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara teamwork dengan produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Subjek dari penelitian ini adalah

karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL). Subjek ditentukan menggunakan kuota sampling yang terdiri dari 50 orang karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL). Uji yang digunakan adalah uji validitas dimana terdapat 6 item yang gugur 24 item yang valid dan pada skala produktivitas kerja terdapat 1 item gugur dan 29 item valid.

Berdasarkan hasil analisis teamwork memperoleh nilai α sebesar 0,837 dan untuk produktivitas kerja memperoleh α sebesar 0,855. Hasil analisis menggunakan Korelasi Product Moment didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,706 dan signifikansi sebesar 0,022. Tingkat variabel teamwork termasuk dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) sebesar 78,00 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 60. Kemudian variabel produktivitas kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) sebesar 88,80 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5. Kemudian untuk sumbangan efektif dari variabel teamwork dengan variabel produktivitas kerja sebesar 49,8%. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara teamwork dengan produktivitas kerja karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL).

Penelitian yang dilakukan oleh (Sriyono dan Lestari, 2019), berjudul “Pengaruh Teamwork Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa”. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti bersumber langsung dari sumber data (data primer). Pengambilan sampel menggunakan teknik Proportional Stratified Random Sampling. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 10% dari total populasi sebanyak 1.130 karyawan adalah sebanyak 113 karyawan. Variabel teamwork memiliki koefisien regresi (bobot) sebesar 0,77 terhadap variabel produktivitas. Variabel teamwork mampu menjelaskan kontribusinya terhadap variabel produktivitas (Y) sebesar $(0.774)^2 \times 100\% = 59,90\%$.

Hasil penelitian dari Delta Anggraini (2020) dengan metode penelitian kuantitatif. Metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini ialah kuesioner berisi sejumlah pernyataan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden. Hasil dari penelitian ini adalah kerjasama tim dan kreativitas mampu menjelaskan kinerja sebesar 98,2% sedangkan sisanya 1,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi kerja.

Hasil penelitian dari Suhardoyo (2021) dengan metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei untuk pengambilan data. Survei adalah metode

penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil dari penelitian ini adalah nilai konstanta sebesar - 0,77 menyatakan bahwa jika variabel independen team work dan disiplin kerja tidak ada, maka kinerja karyawan akan turun sebesar - 0,77 satuan. Sedangkan nilai koefisien team work sebesar 0,617 menyatakan bahwa variabel team work secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor team work akan diikuti oleh kinerja karyawan sebesar 0,617 satuan. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,721 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor team work akan diikuti oleh kenaikan produktivitas pegawai sebesar 0,721 satuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Via Fahrur Nisa (2021), Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini mengungkap bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 51,8% terhadap efektivitas kerja, sementara sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik kerjasama tim maupun disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan efektivitas kerja. Secara parsial, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap efektivitas kerja dibandingkan kerjasama tim, dengan kontribusi sebesar 69,6%. Selain itu, analisis regresi menunjukkan bahwa model ini dapat digunakan sebagai

prediktor untuk mengukur pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun kerjasama tim yang solid dan meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hasil penelitian dari Wau (2022) dengan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengumpulan data yaitu teknik kuesioner, teknik pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mengajukan pertanyaan yang langsung diberikan kepada responden yang dalam hal ini adalah sampel penelitian. Analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan setiap variabel motivasi kerja dan maupun variabel efektivitas kerja meningkat dengan hasil yang baik, maka secara langsung maupun tidak langsung produktivitas pegawai di dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo akan menghasilkan output yang meningkat dan hasil yang lebih berkualitas lagi.

Hasil Penelitian Aristana (2022) Industri perhotelan sebelum pandemi COVID-19 mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang pesat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Lv8 Resort Hotel dan peran pelatihan sebagai mediator pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Lv8 Resort Hotel dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di Lv8 Resort Hotel. Metode penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Semua data dikumpulkan menggunakan teknik analisis SEM-PLS dengan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan pelatihan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan berperan sebagai mediator parsial pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Achmad Samsudin (2022) yang memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja, serta untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kompensasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan untuk teknik analisa data menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linierlitas dan uji heteroskedastisits. Untuk uji regresi penelitian menggunakan analisis path. Dan terakhir uji hipotesis menggunakan uji T (persial). Dari hasil perhitungan data penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan positif. Nilai R Square pada persamaan regresi sebesar 0,236 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 23,6% sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikansi terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arif Salju Ilham Tahier, 2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 45 responden. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan IBM Statistik 22 for Windows. Metode

pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel acak bertingkat proporsional dimana Teknik ini digunakan Ketika suatu populasi tidak memiliki individu atau kelompok yang homogen dan terstratifikasi dengan tepat. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan Corrected Item Total dan uji reabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan thitung $593 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0.556 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan thitung $.053 < t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $.958 < 0,05$, dan untuk kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai Fhitung $(2.130) < F_{tabel} (3.20)$ dengan tingkat signifikansi 132. Selanjutnya nilai R Square yaitu sebesar 0.92 atau 9% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian dari Bahtiar & Aprianti (2023) dengan objek Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 45 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan diolah menggunakan program Statistical

Product and Service Solution (SPSS) version 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima dengan pengaruhnya sebesar 53,2%.

Hasil Penelitian Siti Syaskiah dkk (2024) dalam penelitiannya ditemukan bahwa insentif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Keanu Motor. Palembang. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa insentif bukanlah variabel utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari t-hitung (1,800) yang lebih kecil dari t-tabel (2,026) dan nilai sig. (0,080) > 0,05, yang berarti bahwa variabel insentif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Keanu Motor Palembang. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a , yang berarti H_1 ditolak. Berdasarkan analisis tersebut, terlihat bahwa variabel insentif tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Keanu Motor Palembang. Namun, memberikan insentif yang efektif dan positif kepada karyawan yang berprestasi tetaplah penting. Insentif positif adalah jenis penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk hadiah berupa barang atau layanan, yang bertujuan sebagai kekuatan pendorong. Sebaliknya, karyawan yang kinerjanya buruk atau tidak memenuhi harapan perusahaan dapat menerima insentif negatif sebagai respons dari perusahaan. Insentif negatif adalah bentuk stimulus yang mengancam dengan hukuman bagi karyawan yang kinerjanya di anggap buruk.

Penelitian yang dilakukan oleh (Supartiyah,2024) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Penelitian

menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Secara simultan, kerjasama tim dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Hasil ini mengindikasikan pentingnya memperkuat kerjasama tim dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi pengelola organisasi untuk menerapkan strategi yang memperkuat kerjasama tim dan disiplin kerja sebagai upaya meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor publik. Implementasi yang efektif dari kerjasama tim dan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Penelitian yang dilakukan oleh Izjumadillah, Hendri Herman (2024) tentang Kerjasama tim dan manajemen sistem informasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lingga. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 pegawai. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh, yang berarti semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, terdapat total 63 responden sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui probability sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden. Data yang terkumpul kemudian diolah

menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelaksanaan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, namun kerjasama tim dan manajemen sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara simultan, pelaksanaan kerja, kerjasama tim, dan manajemen sistem informasi secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Nilai adjusted R square sebesar 0,425 atau 42,5%, yang berarti pelaksanaan kerja, kerjasama tim, dan manajemen sistem informasi dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 42,5%. Sementara itu, sisanya sebesar 57,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 2. 1
Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Jurnal	Metode	Sumber Data	Hasil Penelitian
1.	Anggareni dan Saragih (2019) Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif	Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi	Penelitian oleh Anggareni dan Saragih (2019) menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah, dengan kontribusi sebesar 82,62%. Tanggapan responden terhadap kerjasama tim dan produktivitas kerja keduanya berada dalam kategori baik, masing-masing dengan skor 73,83% dan 76,70%. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik Simple Random Sampling pada 70 karyawan.
2	Risnandya Kusuma Wardani (2019) Hubungan antara Teamwork dengan Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Telekomunikasi Seluler (Kisel)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.	Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner, observasi, wawancara,	Penelitian oleh Risnandya Kusuma Wardani (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara teamwork dan produktivitas kerja karyawan Koperasi

No	Peneliti, Tahun, Jurnal	Metode	Sumber Data	Hasil Penelitian
			dan dokumentasi	Telekomunikasi Selular (KISEL), dengan koefisien korelasi sebesar 0,706 dan sumbangan efektif sebesar 49,8%. Teamwork dan produktivitas kerja sama-sama berada dalam kategori tinggi, berdasarkan rerata empirik dan rerata hipotetik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 50 karyawan melalui teknik kuota sampling.
3	Sriyono dan Lestari (2019) Pengaruh Teamwork Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.	Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisioner.	Penelitian oleh Sriyono dan Lestari (2013) menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sekar Bumi Tbk Sidoarjo, dengan kontribusi sebesar 59,90%. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang dikumpulkan langsung dari 113 karyawan sebagai sampel melalui teknik Proportional

No	Peneliti, Tahun, Jurnal	Metode	Sumber Data	Hasil Penelitian
				Stratified Random Sampling. Variabel teamwork memiliki koefisien regresi sebesar 0,77 terhadap produktivitas kerja.
4	Delta Anggraini (2020)” Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru”	Metode penelitian kuantitatif	Metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini ialah kuesioner berisi sejumlah pernyataan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden	Kerjasama tim dan kreativitas mampu menjelaskan kinerja sebesar 98,2% sedangkan sisanya 1,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi kerja

No	Peneliti, Tahun, Jurnal	Metode	Sumber Data	Hasil Penelitian
5.	Suhardoyo (2021) "Pengaruh Team Work dan Disiplin Kerja Pada National Company (MNC) Terhadap Kinerja Karyawan".	Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Penulis menggunakan metode survei untuk pengambilan data. Survei adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.	Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,721 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor team work akan diikuti oleh kenaikan produktivitas pegawai sebesar 0,721 satuan.
6.	Via Fahrudin Nisa (2021) Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Kabupaten Tulungagung.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.	Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner dan dokumentasi	Penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung. Secara simultan, kedua variabel tersebut menyumbang 51,8% terhadap efektivitas kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Secara parsial, disiplin kerja

No	Peneliti, Tahun, Jurnal	Metode	Sumber Data	Hasil Penelitian
				memiliki pengaruh yang lebih dominan (69,6%) dibandingkan kerjasama tim. Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa model ini dapat digunakan untuk memprediksi efektivitas kerja pegawai di lingkungan organisasi tersebut.
8.	Anija Wau (2022) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi(JAMANE)	Metode penelitian kuantitatif	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengumpulan data yaitu teknik kuesioner, teknik pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mengajukan pertanyaan yang langsung diberikan kepada responden yang dalam hal ini adalah sampel penelitian.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan setiap variabel motivasi kerja dan maupun variabel efektivitas kerja meningkat dengan hasil yang baik, maka secara langsung maupun tidak langsung produktivitas pegawai di dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo akan menghasilkan output yang meningkat dan hasil yang lebih berkualitas lagi.

No	Peneliti, Tahun, Jurnal	Metode	Sumber Data	Hasil Penelitian
9.	Aristana (2022) Kinerja Karyawan Melalui Peningkatan Kerjasama Tim dan Pelatihan di Lv 8 Resort Hotel	Metode Penelitian Kuantitatif	pengumpulan data menggunakan kuesioner.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan berperan sebagai mediator parsial pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
10	Achmad Samsudin (2022) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas Kerja melalui kompensasi sebagai variable Intervening pada kud gondanglegi	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif.	Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi	Dari hasil perhitungan data penelitian menunjukan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja berpengaruh signifikan positif. Nilai R Square pada persamaan regresi sebesar 0,236 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 23,6% sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikansi terhadap

No	Peneliti, Tahun, Jurnal	Metode	Sumber Data	Hasil Penelitian
				produktivitas karyawan.
11.	Arif Salju Ilham Tahier (2023) Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel acak bertingkat proporsional dimana Teknik ini digunakan Ketika suatu populasi tidak memiliki individu latau kelompok yang homogen dan terstratifikasi dengan tepat.	Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner.	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, meskipun kontribusinya kecil, yaitu sebesar 9% (R Square 0,092). Pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner pada 45 responden, dianalisis menggunakan uji t, uji F, dan uji determinasi. Hasil uji menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi tertentu.
12.	Muh. Bahtiar dan Kartir Aprianti (2023) "Pengaruh <i>Teamwork</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan	Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.	Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuisisioner,	Hasil penelitian menunjukan bahwa <i>teamwork</i> (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas

No	Peneliti, Tahun, Jurnal	Metode	Sumber Data	Hasil Penelitian
	Perdagangan Kabupaten Bima”. <i>JREA: Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi</i>		dan studi pustaka.	Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima dengan pengaruhnya sebesar 53,2%.
13.	Siti Syaskiah (2024) Pengaruh Insentif dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Keanu Motor Palembang	kuantitatif dengan metode asosiatif,	Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah : Wawancara, Kuesioner, Observasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan, namun secara statistik tidak signifikan. Pada Keanu Motor Palembang diperoleh nilai t hitung (1,800) lebih kecil dari nilai t tabel (2,026) dan taraf signifikansi sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05.
14	Supartiyah (2024) Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja di Kementerian Agama Kabupaten Gresik	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data regresi linier berganda.	Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner, wawancara, observasi (data primer). Laporan perusahaan, dokumen resmi, publikasi statistik (Data sekunder)	Penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja, baik secara individu maupun simultan, memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Hasil ini menegaskan pentingnya memperkuat kedua aspek tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan di sektor publik. Penelitian ini memberikan

No	Peneliti, Tahun, Jurnal	Metode	Sumber Data	Hasil Penelitian
				kontribusi pada pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi.
15.	Izjumadillah, Hendri Herman (2024) Pengaruh Implementasi Kerja, Kerjasama Tim dan System Informasi Manajemen terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lingga	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data regresi linier berganda.	Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner	Penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan manajemen sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lingga, sedangkan pelaksanaan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memengaruhi produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 42,5%, sementara 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1. Pengertian *Teamwork*

Menurut Masyithah dkk (2018) *teamwork* atau kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Anggraeni & Saragih (2019) *teamwork* adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya.

Menurut Hajar & Saleh (2019) kerja tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota 10 ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalahan tersebut.

Menurut Adi (2018) *Teamwork is a team member's ability to work together, communicate effectively, anticipate and meet each other needs, and stimulate confidence to generate coordinated collective action.* Definisi kerja tim membutuhkan anggota tim untuk bekerja bersama, berkomunikasi secara efisien, mengantisipasi serta menanggapi kepentingan masing-masing, dan meningkatkan keyakinan diri dalam aksi bersama-sama terorganisir. Koordinasi yang baik diantara anggota tim membuat sebuah tim menjadi efektif.

Menurut pendapat yang terpapar diatas, maka dapat disimpulkan *teamwork* adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap prestasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

2.2.2. *Teamwork* dalam Perspektif Islam

Secara umum kerjasama dapat di artikan sebagai sesuatu bentuk tolong menolong, yaitu kerjasama yang tidak dalam bentuk dosa dan permusuhan sebagaimana dinyatakan dalam al-Qur'an yang berbunyi:

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: *Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.* (Qs. Al- Ma'idah 5: 2)

2.2.3. Tujuan dan Manfaat *Teamwork*

Teamwork atau kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi setiap individu didalamnya. Menurut Schermerhorn (2012) menjelaskan bahwa jika sebuah *teamwork* dapat terlaksana dengan baik maka banyak manfaat yang didapatkannya, di antaranya:

- a. Terdapat banyak sumber atau cara untuk menyelesaikan masalah
- b. Meningkatkan kreativitas dan inovasi para anggota
- c. Meningkatkan kualitas dan pengambilan keputusan
- d. Mempunyai komitmen yang lebih baik dalam bekerja.

2.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi *Teamwork*

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *teamwork* yang sukses dalam melaksanakan pekerjaan, maka dari itu setiap organisasi wajib mengetahui faktor-faktor tersebut. Menurut Hackman (1987), terdapat lima faktor sebagai kebutuhan untuk perkembangan menjadi *teamwork* yang sukses yakni:

- a. Tujuan dan arah yang jelas.

Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

- b. Pimpinan yang baik.

Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka.

- c. Tugas yang sesuai dengan teamwork.

Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu.

- d. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan.

Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil.

- e. Lingkungan organisasi yang mendukung Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka.

Suksesnya *teamwork* tidak lepas dari adanya faktor-faktor yang selalu diperhatikan dalam menjalankan suatu kegiatan pekerjaan. Organisasi harus selalu memperhatikan hal tersebut agar dapat terlaksanakan tujuan organisasi yang diharapkan.

2.2.5. Indikator *Teamwork*

a. Kerjasama

Menurut Thomas & Johnson (2014) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Ruang kelas suatu tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok (tim), yang anda butuhkan kemudian di dalam kehidupan.

b. Kepercayaan

Menurut Kottler & Keller (2012) kepercayaan adalah kesediaan perusahaan untuk bergantung pada mitra bisnis. Kepercayaan tergantung pada beberapa faktor antar pribadi dan antar organisasi seperti kompetensi, integritas, kejujuran dan kebaikan hati. Membangun kepercayaan bisa menjadi hal yang sulit dalam situasi online, perusahaan menerapkan peraturan ketat kepada mitra bisnis online mereka dibanding mitra lainnya. Pembeli bisnis khawatir bahwa mereka tidak akan mendapatkan produk atau jasa dengan kualitas yang tepat dan dihantarkan ke tempat yang tepat pada waktu yang tepat, begitu pun sebaliknya.

c. Kekompakan

Dewi dkk (2018) memberikan pengertian kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan.

2.2.6. Efektivitas Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif, maka setiap pimpinan yang ada dalam organisasi keberadaannya sangat menentukan, karena seorang pemimpin mengarah kemana organisasi itu akan diarahkan. hal tersebut dapat terlaksana karena dalam organisasi terdiri dari sekelompok orang yang ingin mencapai tujuannya yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Efektivitas merupakan suatu ukuran terhadap keberhasilan penyelesaian suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, biaya, tenaga dan alat-alat atau sumber daya yang ada dan tersedia untuk dipergunakan didalam mencapai tujuan tersebut, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan sasaran atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Pasolong (2019) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat Efektivitas kerja karyawan merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Murti dkk (2013) pada dasarnya pengertian efektivitas kerja yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu

dengan membandingkan antara input dan outputnya. Akmal Suwatno & Priansa (2011) menyatakan bahwa efektivitas kerja karyawan adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil.

Dari hasil penelitian di atas dapat di simpulkan bahwa efektivitas adalah hasil pencapaian menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan output yang di hasilkan sesuai dengan tujuan yang di harapkan.

2.2.7. Efektivitas Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam telah dijelaskan bagaimana suatu usaha mencapai tujuan yang diinginkan, jika manajemennya bagus maka apa yang menjadi tujuan usaha atau organisasi akan mudah dicapai. Manajemen adalah setiap kerjasama dua orang atau lebih guna mencapai tujuan bersama dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien (Usman, 2022). Perwujudan kerjasama yang dianjurkan Islam dapat dilakukan dalam skema apapun. Demi tegaknya keadilan, Allah telah meletakkan “*mizan*”, suatu timbangan akurat yang paling objektif. Siapa pun tidak boleh melanggarnya, agar tidak terdapat seorang pun jadi korban ketidakadilan (Mustafa, 2007). Sementara orang sering kali tidak merasa bahwa mereka mempunyai tanggung jawab sosial, walaupun ia telah memiliki harta kekayaan. Sementara orang sering kali tidak merasa bahwa mereka mempunyai tanggung jawab sosial, walaupun ia telah memiliki harta kekayaan. Karena itu diperlukan adanya penetapan hak dan kewajiban agar tanggung jawab keadilan sosial dapat terlaksana dengan baik. Keadilan menempati posisi yang sangat penting karena kesejahteraan yang hakiki tidak

dapat direalisasikan jika hasil dari suatu program atau kegiatan tidak disalurkan secara merata kepada yang berhak.

Suatu organisasi atau kegiatan yang dijalankan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan terealisasinya tujuan tersebut maka semua itu akan sia-sia.

Sebagaimana yang terdapat dalam firman Allah yang berbunyi:

قُلْ هَلْ نُنَبِّئُكُمْ بِالْأَخْسَرِينَ أَعْمَالًا ۚ الَّذِينَ ضَلَّ سَعِيَّهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَهُمْ يَحْسَبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ صُنْعًا

Artinya: *Katakanlah (Nabi Muhammad), “Apakah perlu kami beri tahukan orang-orang yang paling rugi perbuatannya kepadamu?” (Yaitu) orang-orang yang sia-sia usahanya dalam kehidupan dunia, sedangkan mereka mengira bahwa mereka berbuat sebaik-baiknya. (QS. Al- Kahfi 18 : 103-104)*

2.2.8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja.

Menurut Mulyati dkk (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi adalah:

a. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang di bebaskan itu di kerjakan maka semakin banyak tugas lain menyusul dua hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

b. Tugas

Bawahan harus di beritahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang di delegasikan kepada pegawainya.

c. Produktivitas

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

d. Motivasi

Mendorong pegawai melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang di hasilkan.

e. Evaluasi kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

f. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

g. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menyangkut tata ruang, cahaya alam dan suara yang mempengaruhi konsentrasi pegawai suatu bekerja.

h. Perlengkapan dan fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang di sediakan pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang di sediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang di harapkan.

2.2.9. Tujuan Efektivitas Kerja.

Menurut Akbar (2017) tujuan efektivitas kerja karyawan adalah:

a. Dapat mencapai tujuan

Suatu kegiatan di katakan efektif apabila tujuan yang di tetapkan sebelumnya dapat di capai dengan baik.

b. Ketepatan waktu

Suatu kegiatan dapat di katakan efektif apabila pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan waktu yang di telah di tentukan.

c. Dapat memberikan manfaat bagi karyawan serta perusahaan sesuai dengan kebutuhannya.

d. Memberikan hasil akhir yang di harapkan oleh karyawan serta perusahaan.

2.2.10. Indikator Efektivitas Kerja

Efektivitas diukur menurut ukuran seberapa jauh sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai. Indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Sutrisno (2019) meliputi:

a. Kesiapsiagaan

Penilaian menyeluruh mengenai kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sesuatu tugas khusus jika diminta.

b. Semangat kerja

Kecenderungan anggota organisasi untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

c. Motivasi

Kekuatan kecenderungan seseorang untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan yang diarahkan pada sasaran dalam pekerjaan, merupakan perasaan dorongan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Kepuasan

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas efektivitas kerja memiliki empat indikator yaitu kesiapsiagaan, semangat kerja, motivasi, dan kepuasan. Perusahaan selalu mengharapkan terjadinya efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari seluruh karyawannya. Efektivitas kerja diperlukan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan empat indikator untuk mengukur tingkat efektivitas kerja para karyawan yaitu kesiapsiagaan, semangat kerja, motivasi, dan kepuasan. Ketidakefektifan dalam bekerja akan menghambat dalam pelaksanaan pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.11. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan.

Menurut Marwansyah (2014) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkret (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. definisi lain dari Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Definisi lain menurut Yusuf (2015) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Sependapat dengan hal tersebut, Sedarmayanti (2018) memberikan definisi bahwa *productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the use resources to the amount of resources employed*. Disisi lain Marwansyah (2014) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan SDM yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

2.2.12. Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam

Agama Islam yang berdasarkan al-Quran dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja ini. Dalam suatu ungkapan dikatakan juga: Tangan di atas lebih baik dari pada tangan di bawah, Memikul kayu lebih mulia dari pada mengemis, Mukmin yang kuat lebih baik dari pada mukslim yang lemah. Allah menyukai mukmin yang kuat bekerja. Nyatanya kita kebanyakan bersikap dan bertingkah laku justru berlawanan dengan ungkapan-ungkapan tadi. Padahal dalam situasi globalisasi saat ini, kita dituntut untuk

menunjukkan etos kerja yang tidak hanya rajin, gigih, setia, akan tetapi senantiasa menyeimbangkan dengan nilai-nilai Islami yang tentunya tidak boleh melampaui rel-rel yang telah ditetapkan al-Quran dan as-Sunnah (Annam, 2015).

Agama Islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja.

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya Veithzal & Sagala (2004).

Allah SWT, berfirman :

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ
عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۝۱۷ ﴾

Artinya: *Sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam dan Kami angkat mereka di darat dan di laut. Kami anugerahkan pula kepada mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna. (QS. Al-Isra' 17:70)*

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.

2.2.13. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Yusuf (2015) faktor produktivitas mempunyai peran besar dalam menentukan suatu usaha. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas antara lain adalah:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

b. Keterampilan (*skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

c. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

d. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk

kemampuan, dengan demikian jika seseorang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

2.2.14. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dikembangkan kepada mereka.

b. Meningkatkan

Hasil yang dicapai berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan

dengan apa yang akan di hadapi. sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik.

e. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1. Hubungan Antara *Teamwork* dan produktivitas Kerja.

Kerjasama tim atau teamwork didefinisikan sebagai proses yang memungkinkan orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa. Dapat kita ketahui bersama bahwa tim memiliki tujuan bersama atau tujuan dimana anggota tim dapat mengembangkan keefektifan dan hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan tim. Arifin (2011) mengatakan bahwa teamwork adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang dengan kepemimpinan partisipatif, berbagi tanggung jawab, lurus dalam tujuan, komunikasi yang intensif, fokus ke masa depan, fokus pada tugas, bakat yang kreatif dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut. Menurut Siagian (2012), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal, bahkan mungkin yang maksimal.

Dalam konteks hubungan antara variabel teamwork dan produktivitas kerja, kita dapat melihat bahwa teamwork berperan sebagai variabel independen atau prediktor yang mempengaruhi variabel dependen atau hasil, yaitu produktivitas kerja. Berikut adalah beberapa aspek hubungan antara kedua variabel tersebut:

1. **Peningkatan Komunikasi dan Kolaborasi:** Tingkat teamwork yang tinggi sering kali berarti adanya komunikasi yang baik di antara anggota tim dan kolaborasi yang efektif. Komunikasi yang lancar dan kolaborasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan memungkinkan anggota tim untuk saling memahami tujuan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing.
2. **Dukungan dan Semangat Tim:** Ketika tim bekerja secara solid, anggota tim cenderung memberikan dukungan satu sama lain dan memelihara semangat tim. Dukungan dan semangat tim ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. **Pembagian Tugas yang Efisien:** Tim yang baik mampu melakukan pembagian tugas yang efisien berdasarkan keahlian, pengalaman, dan minat masing-masing anggota. Hal ini menghindari tumpang tindih dalam pekerjaan dan memastikan bahwa setiap anggota fokus pada area di mana mereka dapat memberikan kontribusi terbaik, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas keseluruhan.

4. **Pengambilan Keputusan yang Terinformasi:** Dalam tim yang berfungsi dengan baik, keputusan biasanya dibuat secara kolaboratif dan didasarkan pada informasi yang relevan. Diskusi dan evaluasi bersama memungkinkan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.
5. **Perencanaan yang Lebih Baik:** Tim yang bekerja sama secara efektif cenderung memiliki perencanaan yang lebih baik. Dengan melibatkan semua anggota dalam proses perencanaan, tim dapat mengidentifikasi tujuan yang jelas, mengatur prioritas, dan mengembangkan strategi yang efektif. Ini dapat mengarah pada pelaksanaan yang lebih lancar dan, akhirnya, meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan demikian, variabel teamwork memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja melalui berbagai mekanisme, termasuk peningkatan komunikasi, dukungan tim, pembagian tugas yang efisien, pengambilan keputusan yang terinformasi, dan perencanaan yang lebih baik. Sebagai hasilnya, organisasi yang mendorong budaya kerja sama tim yang positif seringkali mengalami peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan.

2.3.2. Hubungan Antara Efektivitas Kerja dan Produktivitas kerja

Efektivitas kerja selalu berhubungan antara output dan tujuan dari sebuah organisasi. Menurut Siagian (2012) “efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya”. Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam mengukur

keefektifan perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan, setiap pekerjaan dapat dikatakan efektif di tentukan oleh pencapaian sasaran yang ditetapkan dan dengan menggunakan waktu yang di capai.

Hubungan antara variabel efektivitas kerja dan produktivitas kerja memiliki keterkaitan yang erat dan saling memengaruhi. Ketika individu atau tim bekerja secara efektif, mereka cenderung menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya secara optimal untuk mencapai tujuan mereka. Ini akan menyebabkan peningkatan produktivitas karena hasil yang dihasilkan akan lebih besar dengan menggunakan jumlah sumber daya yang sama atau bahkan lebih sedikit.

Efektivitas kerja membantu memastikan bahwa individu atau tim fokus pada tugas-tugas yang paling penting dan mendesak untuk mencapai tujuan utama. Dengan memprioritaskan pekerjaan yang memiliki dampak terbesar pada tujuan akhir, mereka dapat meningkatkan produktivitas dengan mengalokasikan sumber daya mereka dengan bijaksana.

Efektivitas kerja juga dapat berdampak pada kualitas hasil kerja. Dengan fokus pada cara terbaik untuk mencapai tujuan, individu atau tim cenderung menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik. Meskipun peningkatan kualitas dapat membutuhkan waktu lebih lama dalam beberapa kasus, hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dengan mengurangi kebutuhan akan perbaikan atau revisi di masa mendatang. Efektivitas kerja sering kali berjalan seiring dengan penggunaan sumber daya

yang efisien. Dengan merencanakan, mengatur, dan melaksanakan tugas dengan baik, individu atau tim dapat meminimalkan pemborosan sumber daya seperti waktu, uang, dan tenaga kerja yang tidak perlu. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan.

Dalam banyak kasus, efektivitas kerja menjadi salah satu kriteria dalam mengevaluasi kinerja individu atau tim. Ketika efektivitas kerja meningkat, hal ini sering diikuti oleh peningkatan dalam penilaian produktivitas. Dengan demikian, hubungan antara efektivitas kerja dan produktivitas kerja sering kali mencerminkan pengakuan atas kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan.

Dengan demikian, efektivitas kerja dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang saling memperkuat, di mana peningkatan dalam satu variabel cenderung menyebabkan peningkatan dalam variabel lainnya. Hal ini menekankan pentingnya efektivitas dalam mencapai tujuan yang ditetapkan untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

2.3.3 Hubungan Antara *Teamwork* dan Efektivitas Kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Setiyanti (2018) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi teamwork yaitu saling percaya, keterbukaan, realisasi diri, saling ketergantungan, tujuan dan arah yang jelas, pimpinan yang baik, dan tugas yang sesuai dengan teamwork. Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2019) berpendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan

antara atasan dan bawahan, perbaikan terus-menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, dan pemberdayaan SDM. Kemudian teamwork merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas yang termasuk di dalam hubungan antara atasan dan bawahan.

Menurut pendapat dari Sriyono & Lestari (2013) bahwa Teamwork berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan mengenai standar kerja teamwork diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan. Berdasarkan permasalahan yang ada, terdapat harapan yaitu untuk kedepannya karyawan dapat lebih mampu dalam bekerjasama dalam tim untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Dalam memahami hubungan antara teamwork, efektivitas kerja, dan produktivitas kerja secara simultan, kita perlu melihat bagaimana kedua variabel tersebut bekerja bersama-sama untuk memengaruhi hasil akhir, yaitu produktivitas kerja.

Ketika tim bekerja secara efektif dan menerapkan prinsip-prinsip kerja sama yang kuat, ini dapat meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Kolaborasi yang baik, komunikasi yang lancar, dan pembagian tugas yang efisien adalah contoh dari bagaimana teamwork dapat memperkuat efektivitas kerja. Anggota tim yang bekerja secara sinergis mendorong terciptanya hasil yang lebih baik dalam waktu yang lebih singkat, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja.

Teamwork yang baik sering kali menciptakan lingkungan di mana anggota tim saling mendukung dan memotivasi satu sama lain. Dukungan ini dapat meningkatkan efektivitas kerja karena individu merasa didukung untuk mencapai tujuan bersama. Semangat tim yang tinggi juga dapat memicu peningkatan kinerja secara keseluruhan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Teamwork yang baik memungkinkan untuk pembagian tugas yang efisien berdasarkan keahlian dan minat masing-masing anggota. Hal ini memastikan bahwa setiap anggota tim fokus pada tugas yang sesuai dengan keahlian mereka, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan. Ketika tugas-tugas dibagikan dengan bijaksana, tim dapat bekerja secara lebih efisien, mengoptimalkan penggunaan waktu dan sumber daya.

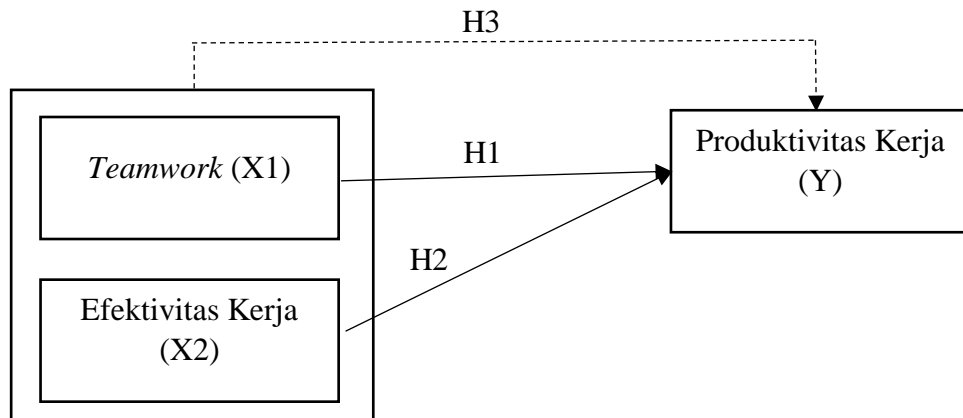
Komunikasi yang efektif adalah salah satu kunci keberhasilan dalam teamwork dan juga meningkatkan efektivitas kerja. Ketika anggota tim dapat berkomunikasi dengan jelas dan terbuka, ini membantu menghindari kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi antar anggota tim. Komunikasi yang baik memungkinkan untuk pertukaran ide yang produktif dan pemecahan masalah yang efisien, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam tim yang efektif, pengambilan keputusan didasarkan pada informasi yang relevan dan diskusi yang kolaboratif. Ini mengarah pada keputusan yang lebih baik dan lebih akurat, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan. Pengambilan keputusan yang baik membantu tim menghindari kesalahan dan

mengoptimalkan langkah-langkah kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, hubungan antara teamwork dan efektivitas kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja adalah bahwa keduanya bekerja bersama-sama untuk mencapai hasil yang lebih baik. Teamwork yang baik memperkuat efektivitas kerja dan sebaliknya, dan keduanya bersama-sama berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

keterangan

—————→ = Pengaruh secara Parsial

- - - - -→ = Pengaruh Secara Simultan

2.5 Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan teori-teori di atas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: *Teamwork* berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Resort Tanjung Kodok Lamongan.

H2: Efektivitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Resort Tanjung Kodok Lamongan.

H3: *Teamwork* dan Efektivitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Resort Tanjung Kodok Lamongan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian adalah survei kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Menurut Suyono (2015) menyimpulkan bahwa “analisis regresi berganda berfungsi untuk mengetahui seberapa linier beberapa variabel independen terhadap dependen”. Analisis regresi berganda merupakan metode statistik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Penelitian ini menguji gabungan karakteristik perilaku, variabel, serta, pendapat untuk meyakinkan bahwa hasil penelitian memiliki validitas untuk diteliti lebih lanjut. Oleh sebab itu, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa kuat variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Lebih lanjut, metode yang digunakan menggunakan survei kuantitatif karena pengambilan data melalui kuesioner serta wawancara.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dipilih oleh seorang peneliti untuk melakukan penelitian. Cara yang perlu ditempuh oleh seorang peneliti dalam melakukan lokasi penelitian yang akan dijadikan tempat penelitian. Menurut Moleong (2009) adalah dengan jalan mempertimbangkan teori substantif, pergilah dan jajakilah lapangan untuk melihat apakah terdapat kesesuaian dengan kenyataan yang berada di lapangan. Keterbatasan geografis dan praktis seperti waktu, biaya, tenaga perlu juga dijadikan pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian. Lokasi penelitian ini dilakukan di Resort Tanjung Kodok yang terletak di Jl. Raya Paciran, Paciran, Kec. Paciran, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur.

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau sebagian dari objek yang mewakili. Riduwan (2009) mengatakan bahwa Sampel adalah bagian wakil populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut:

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

dimana

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan

E : Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = N / (1 + N e^2) = 98 \text{ karyawan} / (1 + 98 \times 0,05^2) = 78.71 \text{ (dibulatkan menjadi}$$

79) Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 79 orang karyawan

Resort Tanjung Kodok Lamongan. Dari hasil perhitungan rumus diatas, maka

diperoleh jumlah sampel yang diteliti adalah sebesar 79 responden karyawan.

Menurut Sugiyono (2018) teknik non probability sampling adalah metode sampling

yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau

populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan menggunakan teknik pendekatan

purposive sampling. Menurut Sugiyono (2018), teknik purposive sampling artinya responden (subjek) dipilih secara sengaja dengan karakteristik tertentu. Alasan menggunakan purposive sampling, karena sampel yang dipilih sengaja ditentukan berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket.

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Suharsimi Arikunto, 2006) Metode ini penulis tujukan kepada seluruh pegawai Resort Tanjung Kodok Lamongan. Untuk mengukur variabel penelitian ini, maka digunakan angket berskala *Likert* yang akan diisi oleh responden sesuai dengan indikator variabel. Menurut Sugiyono bahwa: “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2011). Dalam skala likert terdapat interval, dari kata “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”. Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dengan kategori jawaban Selalu (skor 4), Sering (skor 3) Kadang-kadang (skor 2), dan Tidak Pernah (skor 1). Manfaat penggunaan skala Likert adalah bahwa sikap responden terhadap subjek yang menjadi minat peneliti tampaknya membaik seiring dengan meningkatnya skor mereka.

2. Observasi.

Metode observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan menggunakan indra, terutama indra penglihatan dan pendengaran. Observasi sendiri dapat diartikan pencatatan dan pengamatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang diselidiki. (Lexy, 2000) Metode ini digunakan untuk mendapatkan data secara luas tentang keadaan lingkungan, situasi Resort, sarana dan fasilitas yang dimiliki dan juga

keadaan seluruh pegawai Resort Tanjung Kodok Lamongan. Metode ini diperlukan agar mengetahui secara langsung keadaan lapangan yang sebenarnya sehingga mampu memberikan informasi yang lebih akurat kepada peneliti.

3. Wawancara.

Interview atau Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (interviewee). (Suharsimi Arikunto, 2006) Metode interview ini ditujukan kepada pimpinan Resort Tanjung Kodok Lamongan. Dengan metode ini maka peneliti dapat secara langsung menanyakan kepada informan tentang hal-hal yang terkait secara fleksibel

4. Dokumentasi.

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. (Sugiono, 2018) Melalui dokumentasi ini akan diperoleh data tentang gambaran umum Resort Tanjung Kodok

Lamongan. yang menyangkut sejarah berdirinya, letak geografisnya, keadaan pegawainya.

3.5. Instrumen Penelitian

Kuesioner adalah alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dimodifikasi sesuai dengan pendekatan pengumpulan data berbasis kuesioner yang digunakan. Segala jenis instrumen penelitian, termasuk skala, inventarisasi, daftar periksa, dan kuesioner, dapat digunakan dengan metodologi ini (persediaan) (Arikunto, 2006). Dari instrumen-instrumen yang disebutkan di atas, yang dianggap sebagai kuesioner tampaknya paling tepat untuk penyelidikan ini.

Responden yang menjadi objek penelitian dijadikan pertimbangan dalam pembuatan kuesioner. Kami menanggapi dengan serius situasi para responden yang rata-rata tidak pernah mengenyam pendidikan formal hingga perguruan tinggi. Untuk itu, dibuatlah kuesioner yang sesederhana mungkin untuk dipahami dan diisi.

3.6. Validasi dan Reliabilitas Instrumen

Dengan menggunakan software SPSS, teknik analisis data digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan memasukkan temuan operasionalisasi variabel-variabel yang diteliti.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan derajat keaslian atau validitas suatu instrumen (Riduwan, 2009). Ketika sebuah instrumen dapat dengan andal mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti, termasuk tinggi dan rendahnya, dan dapat mengukur apa yang diinginkan peneliti, maka instrumen tersebut dianggap sah. Sejauh mana data yang diperoleh tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dipermasalahkan

merupakan indikasi validitas suatu instrumen. Cara menggunakan perhitungan korelasi *Product Moment* untuk mengetahui korelasi antara skor setiap pertanyaan dengan skor keseluruhan untuk menilai validitas. Teknik untuk menganalisis data pengaruh teamwork dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diukur dalam hitungan detik dengan nilai perkiraan numerik. Item instrumen asli dapat diidentifikasi dengan membandingkan nilainya dengan indeks Korelasi *Product Moment*, yang sering dikenal sebagai r terkomputasi (Riduwan, 2009).

Berikut kondisi krusial dan rumus Product Moment yang diterapkan:

Tingkat signifikansi 5% telah diputuskan. jika ditemukan temuan korelasi lebih lanjut. Validitas item pertanyaan ditunjukkan dengan besarnya r tabel pada taraf signifikansi 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai seberapa dapat dipercaya atau diandalkan suatu alat ukur dan seberapa konsisten alat ukur tersebut bila digunakan untuk dua atau lebih pengukuran dalam kelompok yang sama dengan menggunakan alat yang sama. Tingkat reliabilitas setiap variabel kuesioner dievaluasi menggunakan uji Cronbach Alpha. Ketika skor Cronbach Alpha mendekati 1, ini menandakan tingkat ketergantungan dan konsistensi internal yang lebih tinggi. “Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach’s Alpha \geq dari 0,60” (Bhuono, 2005).

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel di dalam penelitian ini adalah:

1. *Teamwork* (X1)

Teamwork adalah proses dan strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi misi perusahaan. Prinsipnya, *teamwork* merupakan cara bekerja kreatif berbekalkan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama.

a) Kerjasama

Kerjasama adalah suatu pencapaian hasil yang dilakukan bersama-sama.

b) Kepercayaan

Seseorang yang diberikan kepercayaan dalam menentukan arah perusahaan dan tanggung jawab yang dimiliki seorang yang telah ditunjuk sebagai kepercayaan.

c) Kekompakan

Melakukan sesuatu tugas secara bersama dengan satu tujuan.

2. Efektivitas Kerja (X2)

Suatu perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing-masing karyawan yang bersangkutan. Efektivitas menjadi unsur pokok untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi.

a) Kesiapsiagaan

Penilaian menyeluruh mengenai kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sesuatu tugas khusus jika diminta.

b) Semangat kerja

Kecenderungan anggota organisasi untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

c) Motivasi

Kekuatan kecenderungan seseorang untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan yang diarahkan pada sasaran dalam pekerjaan, merupakan perasaan dorongan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

d) Kepuasan

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

3. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas adalah hasil kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, produktivitas kerja bisa menghasilkan produktivitas kerja yang baik sesuai kemampuan pegawai input dan menghasilkan barang jasa output. Dapat dilihat yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, meningkatkan hasil, mutu, dan absensi kerja

Tabel

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Teamwork</i> (X1) Thomas & Johnson (2014)	<i>Teamwork</i> adalah proses dan strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi misi perusahaan. Prinsipnya, <i>teamwork</i> merupakan cara bekerja kreatif berbekalkan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama.	Kerjasama
		Kepercayaan
		Kekompakan
Efektivitas Kerja (X2) Sutrisno (2019)	Suatu perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari	Kesiapsiagaan
		Semangat Kerja
		Motivasi
		Kepuasan

Variabel	Definisi	Indikator
	keberhasilan masing-masing karyawan yang bersangkutan. Efektivitas menjadi unsur pokok untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi.	
Produktivitas Kerja (Y) Menurut Sutrisno (2009)	Produktivitas adalah hasil kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, produktivitas kerja bisa menghasilkan produktivitas kerja yang baik sesuai kemampuan pegawai input dan menghasilkan barang jasa output.	Kemampuan
		Semangat Kerja
		Pengembangan Diri
		Peningkatan Hasil Mutu
		Absensi Kerja

3.8. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Prosedur berikut diikuti saat mengolah data atau bahan yang penulis peroleh dengan menggunakan metode statistik dalam upaya mencapai tujuan penelitian:

1. Regresi menggunakan Model Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji *Teamwork* dan efektivitas kerja terhadap produktivitas. Lebih dari dua variabel digunakan dalam studi regresi linier; seringkali, data observasi yang dipengaruhi oleh variabel independen digunakan (Tika, 2006).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = *Teamwork*

X_2 = Efektivitas Kerja

ε = Error term

2. Koefisien Kolerasi

Keterkaitan antara teamwork, efektifitas kerja (X), dan produktivitas kerja karyawan (Y) dievaluasi menggunakan koefisien korelasi Pearson untuk melihat seberapa kuatnya. Pedoman berikut akan membantu Anda memberikan interpretasi terhadap besar atau kecilnya koefisien korelasi yang ditemukan:

Tabel 3. 1
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien
Korelasi.Interval Koefisien Tingkat Hubungan

0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, 2009

3. Koefisien Determinasi

Garis regresi yang dibuat dari estimasi dan observasi sekumpulan data disebut koefisien determinasi, dan digunakan sebagai ukuran keakuratan atau kesesuaian. Kualitas garis regresi yang dibuat meningkat seiring dengan nilai R². Sebaliknya, garis regresi yang mewakili data observasi menjadi kurang tepat jika nilai R² nya semakin rendah. Selain itu, koefisien dapat digunakan untuk menghitung besarnya proporsi (%) dari total varians Y yang dijelaskan oleh model regresi atau untuk menghitung kontribusi penjelas variabel X terhadap kisaran variabel respons untuk Y (Siagian, 2000).

4. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian ini mempunyai beberapa unsur:

a) Uji-F (Uji Serentak)

Pada intinya, uji F menunjukkan apakah setiap variabel independen dalam model mempunyai dampak gabungan terhadap variabel dependen atau tidak. Uji F digunakan untuk menguji variabel independen yaitu *teamwork* (X1) dan efektivitas kerja (X2) serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya, secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen yaitu X1, X2, terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas kerja (Y).

Ha: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ artinya, secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen yaitu X1, X2, terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas kerja (Y).

b) Uji Signifikan (Uji -t/ t-test)

Uji t menguji setiap koefisien regresi secara terpisah untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain stabil atau konstan. Apabila Ho ditolak, otomatis Ha diterima. Uji t (uji hipotesis) memiliki langkah-langkah sebagai berikut Indrianto & Supomo, (2002):

1) Merumuskan Hipotesis

Ho₁: *Teamwork* tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Resort Tanjung Kodok Lamongan.

Ha₁: *Teamwork* berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Resort Tanjung Kodok Lamongan.

Ho₂: Efektivitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Resort Tanjung Kodok Lamongan.

Ha₂: Efektivitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Resort Tanjung Kodok Lamongan.

Ho₃: *Teamwork* dan Efektivitas Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Resort Tanjung Kodok Lamongan.

Ha₃: *Teamwork* dan Efektivitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Resort Tanjung Kodok Lamongan.

Menentukan tingkat signifikan (α) sebesar 5% dengan derajat kebebasan (dk) = n-3.

- 2) Membuat keputusan terhadap hipotesis dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup besar antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Ha ditolak sedangkan Ho diterima bila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang nyata antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Tanjung Kodok Resort adalah sebuah resor bintang tiga-plus yang berlokasi di sebelah barat Wisata Bahari Lamongan (WBL). Terletak di tepi pantai utara Pulau Jawa, tepatnya di Kecamatan Paciran, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Lokasinya mudah diakses dari kota Surabaya, hanya membutuhkan waktu sekitar satu setengah jam perjalanan dengan mobil melewati jalan raya beraspal dengan pemandangan yang indah. Dari kamar hotel, para tamu bisa menikmati pemandangan pantai dan laut yang menakjubkan, ditambah dengan bebatuan karang serta goa alam yang mempesona. Tanjung Kodok Resort adalah satu-satunya resor di Jawa timur yang langsung menghadap ke laut, sehingga Anda bisa menikmati matahari terbenam dengan pesona yang luar biasa.

Tanjung Kodok Resort merupakan satu-satunya resor berbintang di pesisir pantai utara Jawa yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas olahraga, rekreasi, dan hiburan. Tempat ini ideal untuk keluarga maupun relasi yang ingin menikmati waktu santai. Selain itu, lokasi yang tepat untuk mengadakan berbagai acara seperti rapat, seminar, rekreasi kantor, pertemuan sekolah, pelatihan, olahraga, hiburan, pesta pernikahan, bahkan acara wisuda.

Lokasi Tanjung Kodok Beach Resort sangat strategis di Jalan Raya Paciran yang bersejarah, di antara Gresik dan Tuban. Resor ini merupakan satu kesatuan dengan Wisata Bahari Lamongan dan Wisata Goa Maharani.

Selain itu, juga dekat dengan beberapa lokasi ziarah di Lamongan, seperti makam Sunan Drajat dan Sunan Sendang Dhuwur.

4.1.1. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Visi Tanjung Kodok Resort ingin menjadikan yang terbaik dari hotel resort yang ada di wilayah Jawa Timur baik pelayanan maupun pendapatan.

b. Misi

Misi Tanjung Kodok Resort menyediakan suasana dan pelayanan yang unik untuk para tamu, dengan suasana resort modern pelayanan yang konsisten, profesional dan profit + oriented, dengan committed 100% kepuasan tamu, karyawan dan pemilik / *owning company* (Sumber: HRD Tanjung Kodok Resort Lamongan, 2024)

4.1.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil observasi lapangan didapatkan fakta bahwa adanya permasalahan dalam produktivitas kerja karyawan, seperti menurunnya hasil target perusahaan dikarenakan *Teamwork* dan efektivitas kerja tidak sejalan dengan prosedur yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Banyaknya karyawan yang saling tidak kompak dan waktu bekerja selalu tidak efektif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan menurun sehingga target yang ingin dicapai perusahaan tidak efisien dan efektif.

4.1.3. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden disesuaikan dengan usia, jenis kelamin, dan pendidikan yang mampu menghasilkan gambaran secara umum mengenai sampel penelitian. berikut merupakan karakteristik responden sesuai dengan usia:

Tabel 4. 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	0	0%
20-29 tahun	35	44.30%
30-39 tahun	30	37.97%
40-49 tahun	14	17.72%
> 49 tahun	0	0%
Total	79	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Tabel 4.1 diperoleh informasi bahwa sebagian besar responden berusia antara 30-39 tahun yaitu sebanyak 37.97% dan tidak ada responden yang berusia di bawah 20 tahun. Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Tanjung Kodok Resort Lamongan adalah mereka yang masuk pada usia produktif untuk bekerja sehingga semangat untuk bekerja sangat tinggi.

4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	37	46.84%
Wanita	42	53.16%
Total	79	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden pria sebesar 37 orang atau 46.84% dan responden wanita sebesar 42 orang atau 53.16%. hal ini menunjukkan ada keseimbangan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing karyawan.

4.1.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4. 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	0	0%
SMP	2	2.53%
SMA	63	79.75%
S1	14	17.72%
S2	0	0%
Total		100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Tabel 4.3 diperoleh informasi bahwa sebagian besar responden berasal dari lulusan SMA yaitu sebanyak 63 orang atau 79.75% dan tidak ada responden yang berasal dari lulusan SD dan S2. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan terbanyak yang bekerja di Hotel Tanjung Kodok Resort Lamongan adalah karyawan yang

berpendidikan berpendidikan SMA. Di Indonesia sendiri, SMA adalah syarat minimal pendidikan yang ditentukan perusahaan dalam menerima karyawan yang bekerja pada perusahaan.

4.1.6. Deskripsi Responden Lama Bekerja

Tabel 4.4 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pendapatan.

Tabel 4. 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-3 Tahun	24	30.38%
4- 6 Tahun	48	60.76%
6 – 9 tahun	17	21.52%
10 Tahun	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden lama bekerja antara 4-6 tahun yaitu sebanyak 48 orang atau 60,76%. Responden dalam kategori ini sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam pekerjaan mereka. Mereka dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai perubahan yang mereka alami selama beberapa tahun pertama bekerja, serta bagaimana pengalaman kerja ini memengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Kelompok ini mewakili stabilitas dalam karier, dengan keterampilan yang terus berkembang.

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu ketepatan dalam kuisioner atau skala yang di ukur. Validitas per item di tunjukan dengan adanya pengukuran skor total. Penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan, maka kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan *rhitung* dengan *rtabel* dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 atau 5% dengan $n = 79 - 2 = 77$ sehingga *rTabel* dalam penelitian ini adalah : $r(0,05:77 = 0,221)$. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik menggunakan program SPSS. Adapun hasil perhitungan uji validitas dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5
Uji validitas yang pertama dilakukna pada variabel X1 (Teamwork)

Item Pertanyaan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X1.1	0,221	0,373	Valid
X1.2	0,221	0,65	Valid
X1.3	0,221	0,766	Valid
X1.4	0,221	0,711	Valid
X1.5	0,221	0,661	Valid
X1.6	0,221	0,537	Valid
X1.7	0,221	0,626	Valid
X1.8	0,221	0,577	Valid
X1.9	0,221	0,652	Valid
X1.10	0,221	0,61	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Bedasarkan tabel di atas dapat di ketahui dari 10 item pertanyaan yang di ujikan dapat di katakan valid karena item

soal memiliki *rhitung* lebih besar dari pada *rTabel* yaitu 0,221 yang pengolahan datanya menggunakan SPSS29.

Tabel 4. 6
Uji validitas yang pertama dilakukna pada varibel X2
(Efektivitas Kerja)

Item Pertanyaan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X2.1	0,221	0,641	Valid
X2.2	0,221	0,576	Valid
X2.3	0,221	0,65	Valid
X2.4	0,221	0,643	Valid
X2.5	0,221	0,662	Valid
X2.6	0,221	0,572	Valid
X2.7	0,221	0,607	Valid
X2.8	0,221	0,547	Valid
X2.9	0,221	0,595	Valid
X2.10	0,221	0,426	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Bedasarkan tabel di atas dapat di ketahui dari 10 item pertanyaan yang di ujikan dapat di katakan valid karena item soal memiliki *rhitung* lebih besar dari pada *rTabel* yaitu 0,221 yang pengolahan datanya menggunakan SPSS29

Tabel 4. 7
Uji validitas yang pertama dilakukna pada varibel Y
(Produktivitas Kerja)

Item Pertanyaan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Y1	0,221	0,578	Valid
Y2	0,221	0,68	Valid
Y3	0,221	0,517	Valid
Y4	0,221	0,584	Valid
Y5	0,221	0,65	Valid
Y6	0,221	0,622	Valid
Y7	0,221	0,581	Valid
Y8	0,221	0,7	Valid
Y9	0,221	0,658	Valid
Y10	0,221	0,623	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Bedasarkan tabel di atas dapat di ketahui dari 10 item pertanyaan yang di ujikan dapat di katakan valid karena item soal memiliki *rhitung* lebih besar dari pada *rTabel* yaitu 0,221 yang pengolahan datanya menggunakan SPSS29.

4.2.2. Uji Reliabilitas Cronbach Alpha

Uji reliabilitas adalah salah satu alat uji yang di gunakan untuk mengukur konsistensi kuisioner yang telah di ujiakan sebelumnya, pada penelitian ini uji reliabilitas dengan kriteria bahwa di nyatakan reabel apabila tingkat alpha hitung lebih besar dari koefisien Alpha cronbach sebesar 0,60 maka data yang di ujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun hasil uji reliabilitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
Uji Reliabilitas Variabel X1 (TEAMWORK)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	10

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Dari hasil uji reliabilitas varibel X dapat di lihat bahwa hasil yang di peroleh pada nilai cronbach Alpha adalah 0,822 yang mana lebih besar dari nilai koefisien cronbach Alpha sebesar 0,60 maka dapat kita simpulkan alat ukur dalam penelitian ini reliabel. Hasil output uji reabilitas variabel X menggunakan SPSS dapat di lihat pada lampiran.

Tabel 4. 9
Uji Reliabilitas Variabel X2 (Efektivitas Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	10

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Dari hasil uji reliabilitas variabel X dapat di lihat bahwa hasil yang di peroleh pada nilai cronbach Alpha adalah 0,788 yang mana lebih besar dari nilai koefisien cronbach Alpha sebesar 0,60 maka dapat kita simpulkan alat ukur dalam penelitian ini reliabel. Hasil output uji reabilitas variabel X menggunakan SPSS dapat di lihat pada lampiran.

Tabel 4. 10
Uji Reliabilitas Variabel Y
(Produktivitas Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	10

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Dari hasil uji reliabilitas variabel X dapat di lihat bahwa hasil yang di peroleh pada nilai cronbach Alpha adalah 0,817 yang mana lebih besar dari nilai koefisien cronbach Alpha sebesar 0,60 maka dapat kita simpulkan alat ukur dalam penelitian ini reliabel. Hasil

output uji reabilitas variabel X menggunakan SPSS dapat di lihat pada lampiran.

4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan membuktikan bagaimana pengaruh kerjasama tim dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dan simultan. Berikut merupakan tabel hasil perhitungannya.

Tabel 4. 11
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,744	2,930		3,667 <,001
	X1 <i>Teamwork</i>	,308	,068	,373	4,510 <,001
	X2 Efektifitas	,455	,081	,468	5,651 <,001

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

1. Konstanta (a = 10.744)

Konstanta dari model Regresi adalah 10,744. Ini berarti bahwa jika semua variabel independen (*Teamwork* (X1) dan Efektifitas Kerja (X2) bernilai 0, maka nilai prediksi dari variabel dependen adalah 10,744. Nilai t yang lebih besar dari 2 dan nilai Sig.

$< 0,001$ menunjukkan bahwa konstanta ini sangat signifikan dan tidak terjadi secara kebetulan.

2. Koefisien Regresi Teamwork ($b_1 = 0.308$)

Koefisien regresi sebesar 0.308 untuk variabel Teamwork (X1) berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kerjasama tim akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.308, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Ini menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dalam konteks ini, peningkatan kualitas kerjasama tim akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan.

Variabel Teamwork (X1) memiliki koefisien yang tidak distandarisasi sebesar 3,8. Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada Teamwork (X1), nilai variabel dependen diprediksi meningkat sebesar 3,8 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai t yang besar dan nilai Sig. $< 0,001$ menunjukkan bahwa pengaruh Teamwork (X1) terhadap variabel dependen sangat signifikan secara statistik. Selain itu, koefisien terstandarisasi (Beta) sebesar 0,373 menunjukkan bahwa Teamwork (X1) memiliki pengaruh moderat terhadap variabel dependen dalam model ini, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan Teamwork (X1).

3. Koefisien Regresi Efektifitas Kerja ($b_2 = 0.455$)

Variabel Efektifitas Kerja memiliki koefisien tidak distandarisasi sebesar 4,55. Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam Efektifitas Kerja, nilai variabel dependen diprediksi meningkat sebesar 4,55 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai t yang sangat besar (5,651) dan nilai $\text{Sig.} < 0,001$ menunjukkan bahwa pengaruh Efektifitas Kerja terhadap variabel dependen sangat signifikan secara statistik. Selain itu, koefisien terstandarisasi (Beta) sebesar 0,468 menunjukkan bahwa Efektifitas Kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan *Teamwork* dalam model regresi ini.

4.2.4. Pengaruh Dominan

Dari hasil regresi ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Efektifitas Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan variabel *Teamwork*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang lebih besar untuk Efektifitas Kerja (0.455) dibandingkan dengan *Teamwork* (0.308). Oleh karena itu, manajemen sebaiknya memberikan perhatian lebih pada peningkatan efektivitas kerja karyawan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,555	,546	2,736

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.555, yang menunjukkan bahwa 55.5% variabilitas dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas X1 dan X2 yang digunakan dalam model ini. Adjusted R Square sebesar 0.546, setelah memperhitungkan jumlah variabel dalam model, tetap menunjukkan bahwa lebih dari separuh variabilitas produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Standar error estimasi sebesar 2.736 menggambarkan tingkat deviasi antara nilai prediksi dan observasi aktual.

Dengan demikian, hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, sebesar 44.5% variabilitas produktivitas kerja masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pemahaman dan akurasi model prediksi produktivitas kerja karyawan, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi dan memasukkan faktor-faktor tambahan yang mungkin berpengaruh.

4.3. Uji Hypothesis

4.3.1. Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Adapun untuk kriteria pengujiannya meliputi:

- 1) Jika nilai T hitung > T tabel, artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
- 2) Jika nilai T hitung < T tabel, maknanya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu.

Penjelasan: $T \text{ tabel} = t (\alpha/2; n - k - 1) = t (0,025; 73) = 1,993$

α = Tingkat Kepercayaan;

k = Banyaknya Variabel

n = Banyaknya Sampel;

Tabel 4. 12
Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)		10,744	2,930		3,667	<,001
Teamwork		,308	,068	,373	4,510	<,001
Efektivitas Kerja		,455	,081	,468	5,651	<,001

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya:

1. Dari hasil analisis data pada variabel Teamwork (X1), diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel ini terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000, yang mana lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung yang diperoleh adalah 4,510, yang jauh lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,993. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H1) diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari teamwork terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama dalam tim, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan.
2. Selanjutnya, hasil analisis data pada variabel efektivitas kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel ini terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,001, yang juga lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel ini adalah 5,651, yang jauh melebihi nilai t tabel sebesar 1,992. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H2) diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini berarti bahwa efektivitas kerja yang lebih tinggi dapat berkontribusi secara

signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4.3.2. Hasil Uji F Simultan

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu juga bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, dan berikut merupakan bentuk hipotesisnya:

H_a :Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen;

H_o :Tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen;

Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

1) Jika besarannya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diketahui ada pengaruh X terhadap Y secara simultan;

2) Jika besarannya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan.

Penjelasan:

$$F_{tabel} = F(k: n-k) = F(0,05:73) = 3.12$$

k = Banyaknya variabel independen;

n = Banyaknya sampel

Tabel 4. 13
Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	886,926	2	443,463	59,233	<,001 ^b
	Residual	711,247	95	7,487		
	Total	1598,173	97			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Efektivitas Kerja, Teamwork

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024).

Berdasarkan hasil analisis ANOVA, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa model regresi yang mencakup variabel teamwork (X1) dan efektivitas kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Selain itu, nilai F yang dihasilkan sebesar 59,233, yang jauh melebihi nilai F tabel sebesar 3,012, mengindikasikan bahwa variabel independen secara kolektif berkontribusi signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teamwork dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengimplikasikan bahwa peningkatan dalam teamwork dan efektivitas kerja secara langsung berkorelasi dengan peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan pengembangan kedua faktor ini sebagai elemen strategis dalam upaya optimalisasi kinerja karyawan.

4.4.Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian program SPSS versi 25. diketahui secara parsial dari kedua variabel yang penulis teliti (Teamwork, efektivitas kerja) dua variabel yang mempunyai pengaruhnya positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan untuk Kerja karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan.

4.4.1. Analisis Parsial *Teamwork* dan Efektifitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

1. Variabel *Teamwork* (X1)

Hasil pengujian statistik terhadap variabel teamwork (X1) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,510, yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,993 pada tingkat signifikansi 5%. Dengan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari teamwork terhadap produktivitas kerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa teamwork di lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam mendorong kinerja produktivitas karyawan. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan definisi teamwork yang dikemukakan oleh Masyithah et al. (2018), yang menyatakan bahwa teamwork adalah kerjasama sekelompok individu yang bekerja bersama secara sinergis untuk

mencapai tujuan bersama. Anggraeni & Saragih (2019) juga menyatakan bahwa teamwork yang baik dapat meningkatkan semangat anggota tim dalam mencapai tujuan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas.

Dalam penelitian ini, indikator-indikator teamwork yang diukur melalui kuesioner, seperti kesatuan tujuan dalam tim, komunikasi yang efektif, dan partisipasi aktif setiap anggota tim, mendapat tanggapan yang sangat positif dari mayoritas responden. Misalnya, pernyataan "Setiap anggota tim memiliki kesadaran yang tinggi untuk mengerahkan potensi diri dalam mencapai tujuan" mendapat nilai rata-rata yang tinggi, menunjukkan bahwa kesadaran akan kontribusi individu terhadap keberhasilan tim sangat kuat di lingkungan kerja ini.

2. Variabel Efektivitas Kerja (X2)

Dalam penelitian yang dilakukan terkait pengaruh efektivitas kerja terhadap produktivitas karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan, hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel efektivitas kerja (X2) sebesar 5,651 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,993 pada tingkat signifikansi 0,001. Berdasarkan hasil ini, hipotesis alternatif (H2) diterima. Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, perlu dicatat bahwa hasil ini dinyatakan tidak signifikan, yang berarti bahwa meskipun terdapat pengaruh, pengaruh tersebut tidak cukup kuat atau konsisten dalam populasi yang diteliti.

Secara teoritis, efektivitas kerja mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, efektivitas kerja sangat penting karena merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Pasolong (2019) menyatakan bahwa efektivitas merupakan ukuran keberhasilan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu, biaya, tenaga, dan sumber daya yang tersedia. Efektivitas kerja karyawan merupakan suatu kondisi di mana tujuan yang diharapkan dapat tercapai melalui penyelesaian pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Murti dkk (2013), efektivitas kerja lebih menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi berfokus pada bagaimana cara mencapai hasil tersebut. Dengan demikian, meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif, ketidaksigifikannya menunjukkan bahwa mungkin terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain efektivitas kerja.

Dalam perspektif Islam, seperti yang dijelaskan oleh Usman (2022), manajemen yang efektif dan efisien adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Islam menekankan pentingnya kerjasama yang adil dan seimbang, di mana setiap individu dalam organisasi memiliki tanggung jawab sosial yang harus dilaksanakan. Ini sejalan dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan yang menjadi dasar dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja seperti waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, serta perlengkapan dan fasilitas, semuanya berkontribusi terhadap

seberapa efektif seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Misalnya, jika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi dan didukung oleh motivasi yang kuat serta lingkungan kerja yang kondusif, maka efektivitas kerja mereka cenderung meningkat. Namun, dalam penelitian ini, meskipun efektivitas kerja menunjukkan pengaruh positif, pengaruh tersebut tidak cukup signifikan untuk secara substansial meningkatkan produktivitas karyawan.

Meskipun efektivitas kerja merupakan faktor penting dalam menentukan produktivitas karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja di Resort Tanjung Kodok Lamongan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini menunjukkan perlunya memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin lebih berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja, serta pentingnya upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja melalui berbagai strategi manajemen yang lebih holistik.

4.4.2. Analisis Simultan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan program SPSS, analisis menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti, yaitu teamwork (X1) dan efektivitas kerja (X2), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan. Uji F yang diterapkan dalam analisis ini memberikan hasil yang kuat dengan nilai F hitung sebesar 59,233, menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara teamwork dan efektivitas kerja terhadap produktivitas karyawan.

Nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari uji F sebesar **59,233** ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai F tabel yang sebesar **3,012**

pada tingkat kesalahan **0,05%**. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh teamwork dan efektivitas kerja, dibandingkan dengan jika kedua variabel tersebut tidak ada atau tidak diperhitungkan. Dengan kata lain, keberadaan dan penerapan teamwork yang baik serta efektivitas kerja yang tinggi secara nyata dapat meningkatkan produktivitas karyawan di lingkungan kerja ini.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa variabel teamwork dan efektivitas kerja tidak hanya berperan penting secara individual, tetapi juga secara kolektif dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan. Dengan F hitung yang jauh melebihi F tabel (**59,233 > 3,012**), dapat dikonfirmasi bahwa variabel-variabel ini harus dipertimbangkan secara serius oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas di perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah Penelitian ini menguji pengaruh teamwork dan efektivitas kerja terhadap produktivitas karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan hasilnya seperti berikut:

1. Secara parsial hasil penelitian dengan menggunakan uji t menunjukkan Pengaruh Teamwork (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y) terbukti signifikan. Ini menunjukkan bahwa kerja sama tim yang baik meningkatkan produktivitas karyawan. Indikator seperti kesatuan tujuan dan komunikasi efektif mendapat tanggapan positif, mencerminkan pentingnya kontribusi individu dalam tim.
2. Secara parsial hasil penelitian dengan menggunakan uji t menunjukkan Pengaruh Efektivitas kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) juga Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari teamwork terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun demikian, efektivitas kerja tetap penting sebagai ukuran keberhasilan penyelesaian tugas, meskipun ada faktor lain yang mungkin lebih berperan dalam produktivitas.
3. Secara simultan teamwork dan efektivitas kerja terhadap produktivitas karyawan di Resort Tanjung Kodok Lamongan. Uji F yang diterapkan dalam analisis ini memberikan hasil yang kuat dengan Nilai signifikansi (Sig.) menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara teamwork dan efektivitas kerja terhadap produktivitas karyawan.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan beberapa saran anantara lain sebagai berikut:

1. Bagi Resort Tanjung Kodok diharapkan untuk meningkatkan efektifitas pada tugas dan fungsi masing-masing karyawan, agar karyawan semakin semangat dalam bekerja dan menyelesaikan sesuai target yang di berikan.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar lebih memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel lain selain Team work dan efektifitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, S. T. (2018). Effect of competence, leader-member exchange and teamwork on work discipline, job stress and their impact on employee performance of construction company in East Java, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2), 67–78.
- Akbar, I. T. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pt. Handal yesindo sejahtera surabaya the effect Of Motivation To Work On The Efectiveness Of Employees at PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya. *Digital Respository Universitas Jember*.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Anggraini, D. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Annam, R. (2015). Etos kerja dan produktivitas kerja dalam upaya menjawab permasalahan ekonomi Islam: perilaku mendapatkan uang/harta. *Al-MASHARIF: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 3(2), 36–54.
- Annisa, N., Rusman, T., & Nurdin, N. (2016). Pengaruh Teamwork dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Loyalitas Karyawan. *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis)*, 4(4).
- Arikunto, S. (2006). *Metodelogi penelitian*. Bina Aksara.
- Samsudin, Achmad (2022) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas Kerja melalui kompensasi sebagai variable Intervening pada kud gondanglegi
- Anggareni dan Saragih (2019) Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah
- Tahier, Arif Salju Ilham (2023) Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
- Aristana (2022) Kinerja Karyawan Melalui Peningkatan Kerjasama Tim dan Pelatihan di Lv 8 Resort Hotel
- Bahtiar, M., & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 1–12.
- Bhuono, A. N. (2005). *The Right Strategy for Choosing Research Statistical Methods with SPSS*. Publisher Andi.
- Dewi, I. N., Andayani, W., & Suryanto, P. (2018). Karakteristik petani dan kontribusi hutan kemasyarakatan (HKm) terhadap pendapatan petani di Kulon Progo. *Jurnal Ilmu Kehutanan*, 12(1), 86–98.
- Ekawati, N. E., Yani, B. A., & Pawenang, S. (2020). Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*,

4(01), 461752.

- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior*. Prentice-Hall.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Harvard Business Press.
- Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 138–151.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Indrianto, N., & Supomo, B. (2002). *Business Research Methodology*. Penerbit BPFE.
- Izjumadillah, Hendri Herman (2024) Pengaruh Implementasi Kerja, Kerjasama Tim dan System Informasi Manajemen terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lingga.
- Kotler, P., & Keller, L. K. (2012). *Manajemen Pemasaran Jilid I Edisi ke 12*. Jakarta: Erlangga.
- Kusriyanto, B. (2010). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Seri Manajemen. Cetakan Kedua*. LPPM.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua (2 ed.)*. CV Alfabeta.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50–59.
- Moleong, L. J. (2009). *Penelitian kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyati, M., Rais, N. S. R., & Hasanah, H. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan. *Cyberpreneurship Innovative and Creative Exact and Social Science*, 3(2), 199–230.
- Murti, N. L. B. M., Rahardjo, K., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–8.
- Mustafa, E. N. (2007). *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana, 115.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di kabupaten parigi moutong. *Katalogis*, 6(5).
- Pasolong, H. (2019). *Teori administrasi publik*. Penerbit Alfabeta.

- Prasetio, A. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur*. Universitas Bosowa.
- Riduwan. (2009). *Pengantar Statistika Sosial*. Alfabeta.
- Wardani, Risnandya Kusuma (2019) Hubungan antara Teamwork dengan Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Telekomunikasi Seluler (Kisel)
- Schermerhorn, J. R. (2012). *Management, 12th Edition*. Wiley Global Education. <https://books.google.co.id/books?id=bUAcAAAAQBAJ>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Siagian, D. (2000). *Metode statistika untuk bisnis dan ekonomi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Vol. 62). Alfabeta.
- Sriyono dan Lestari (2019) Pengaruh Teamwork Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa
- Supartiyah (2024) Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja di Kementrian Agama Kabupaten Gresik
- Sugiyono, S. (2009). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Alfabeta.
- Suhardoyo. (2021). Pengaruh Team Work Dan Disiplin Kerja Pada Multi National Company (MNC) Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 26(2), 32–45. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol27.no2.a4736>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=pd6VDwAAQBAJ>
- Suwatno, H. d, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. *Bandung: Alfabeta*.
- Suyono. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Deepublish.
- Syaskiah, S., Afriyani, F., & Purnamasari, E. D. (2024). Pengaruh Insentif dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Keanu Motor Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(5), 3012–3022.
- Thomas, L., & Johnson, E. B. (2014). Contextual teaching learning. *Jakarta: Kaifa*.
- Tika, M. P. (2006). *Metodologi riset bisnis*. Bumi Aksara.
- Usman, H. (2022). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=1xhvEAAAQBAJ>
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). Manajemen sumber daya manusia untuk

perusahaan. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*

Nisa, Via Fahrur Nisa (2021) Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Kabupaten Tulungagung.

Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Pers.

Lampiran – Lampiran

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-0202/F.Ek.1/PP.00.9/01/2024 31 Januari 2024
Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Yth. **Manager HRD PT Aplus Pacific**
Jl. Raya Deandles No.5, Area Sawah, Campurejo, Kec. Panceng, Kabupaten Gresik,
Jawa Timur 61156
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Muhammad Wafiyul Murtaja
NIM : 200501110241
Program Studi : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Contact Person : 082330899300
Judul Penelitian : Pengaruh Kerjasama Tim Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Aplus Pacific Panceng Gresik
Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM
Waktu Pelaksanaan : 2 Februari 2024 s.d 16 Februari 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 2 Surat Izin selesai Penelitian



SURAT KETERANGAN

Nomor : 003/SKM/HRD-TKBR/V/2024

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ARNES ALGHFARY
Jabatan : Asst. HR Manager Tanjung Kodok Beach Resort
Alamat : Jl. Raya Paciran Kab Lamongan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUHAMMAD WAFIYYUL MURTAJA
Jenis Kelamin : Laki – Laki
NIM : 200501110241
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Tanjung Kodok Beach Resort pada tanggal 12 Februari 2024 untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan Judul **“Pengaruh Kerjasama Tim Work Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tanjung Kodok Beach Resort”**.

Demikian surat keterangan ini kami buat semoga dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Lamongan, 25 Mei 2024

Pesona

ARNES ALGHFARY, SE
Asst. HR Manager

Jalan Raya Paciran - Lamongan - East Java
T / 0322 666 000 • F / 0322 665 888
Surabaya Office T / 031 5483 999 • F / 031 5490 444
www.tanjungkodokbaechresort.com
tanjungkodokbeachhotel@yahoo.com

Scanned with ACE Scanner

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH *TEAMWORK* DAN EFEKTIVITAS KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RESORT
TANJUNG KODOK LAMONGAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara(i) yang terhormat

Perkenalkan saya Muhammad Wafiyyul Murtaja Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka memenuhi data penelitian akhir penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program Sarjana I pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan beberapa data dan informasi yang mendukung proses penelitian ini. Demi tercapainya proses penelitian ini, dimohon kesediaan dari bapak/ibu/saudara(i) untuk mengisi kuisisioner yang telah disediakan. Hasil kuisisioner dan penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan tidak di sebarluaskan.

Atas kesedian bapak/ibu/saudara(i) yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini, saya mengucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan-kekurangan di dalam penelitian ini.

A. Identitas

1. Nama : _____
2. Usia : _____
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Pendidikan : SMP SI
 SMA S2/S3

5. Lama Bekerja : 13th 4-6th
 6 – 9th 10th

B. Petunjuk Pengisian Kutsioner

Silahkan Anda isi dengan memberikan tanda centang (4) pada kotak jawaban yang anda pilih Pilihan jawaban akan menunjukkan seberapa tingkat persetujuan anda terhadap jawaban tersebut. Dengan keterangan sebagai berikut

1. SS = Sangat Setuju (5)
 2. S = Setuju (4)
 3. KS = Kurang Setuju (3)
 4. TS = Tidak Setuju (2)
 5. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TEAMWORK (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dan rekan saya memiliki tujuan yang sama dalam bekerja					
2.	Anggota tim meNgerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal untuk mencapai target					
3.	Anggota tim selalu antusias terhadap tugas yang diberikan perusahaan					
4.	Setiap anggota tim sadar akan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditergetkan					
5.	Anggota tim selalu merespon positif setiap bentuk dan informasi yang disampaikan rekan kerja					
6.	Anggota tim selalu melakukan komunikasi ke rekan kerja					

7.	Setiap anggota tim ikut selalu terbuka dan jujur saat berkomunikasi					
8.	Setiap anggota tim ikut untuk bernegosiasi dan memikirkan solusi dalam menyelesaikan konflik					
9.	Setiap anggota tim diberikan kesempatan untuk menunjukkan keahlian masing-masing dalam mencapai tujuan					
10.	Setiap anggota tim memiliki kesadaran yang tinggi mengerahkan potensi diri dalam mencapai tujuan					

EFEKTIVITAS KERJA (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu semangat dalam melakukan pekerjaan					
2	Saya sering memanfaatkan waktu kosong untuk mengerjakan pekerjaan saya					
3	Saya bekerja berdasarkan prosedur kerja yang sudah ditetapkan					
4	Saya dan atasan sering kerja sama dalam satu pekerjaan					
5	Displin adalah hal yang utama bagi saya dalam melakukan setiap pekerjaan					
6	Sebelum melakukan pekerjaan saya selalu membuat perencanaan kerja yang jelas					
7	Hasil pekerjaan saya diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja					

8	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan					
9	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini					
10	Saya menikmati setiap pekerjaan yang saya kerjakan					

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mempunyai kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai kemampuan saya					
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
4.	Saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
5.	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan SOP dari Hotel					
6.	Saya tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
7.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak diuntut untuk segera diselesaikan					
8.	Saya selalu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
9.	Saya mendapatkan fasilitas lingkungan yang baik dari instansi					
10.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya					

Lampiran 4 Tabulasi Data Responden Teamwork(X1)

TEAMWORK (X1)										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	JUMLAH
3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	31
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	3	2	3	4	5	5	3	39
4	5	3	4	4	5	3	3	4	3	38
4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	43
4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	43
5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	42
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	43
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	35
5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	35
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37
3	5	4	3	3	3	2	5	3	2	33
3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	41
5	5	2	4	2	3	2	4	3	3	33
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	29
3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	35
5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	44
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	2	2	2	3	4	3	4	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	2	2	3	4	3	4	3	4	31
4	2	2	2	3	4	3	4	3	4	31
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	2	2	2	3	4	5	3	4	5	34
4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	39
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	3	2	3	4	5	4	3	4	37
3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	36
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	35
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
4	5	3	3	4	3	4	4	3	5	38
3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	3	2	1	2	3	4	5	5	34
4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	38
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	45
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	39
4	5	3	4	3	3	3	4	3	2	34
5	5	4	4	5	3	5	4	3	3	41
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
4	4	3	4	3	5	3	3	5	4	38
5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	41
4	4	3	5	3	4	5	4	3	4	39
5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	45
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	3	2	3	4	5	5	3	39
4	5	3	4	4	5	3	3	4	3	38
4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	43
4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	43
5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	42
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	43
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	35
5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	35
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37
3	5	4	3	3	3	2	5	3	2	33

Lampiran 5 Tabulasi Data Responden Efektivitas kerja (X2)

EFEKTIVITAS KERJA (X2)										JUMLAH
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	39
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	3	5	5	4	3	1	5	5	2	38
5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	42
4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	41
5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	42
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	43
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	46
5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	46
5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	43
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	41
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	40
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	40
3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	41
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	44
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	40
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34
4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	38
3	3	5	4	4	5	3	4	4	5	40
5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	30
4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	37
3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	41
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
4	4	3	4	3	5	5	4	5	3	40
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	45
4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	41
4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	41
5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	43
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	42
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	3	5	5	4	3	1	5	5	2	38
5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	42
4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	41
5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	42
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	43
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	46
5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	46
5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	43
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48

Lampiran 6 Tabulasi Data Responden Efektivitas kerja (Y)

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)										
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	JUMLAH
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	45
5	5	4	3	4	5	3	4	2	5	40
4	4	5	4	2	2	4	4	4	5	38
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	43
5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	44
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	39
5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	39
5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	39
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	47
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	44
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	39
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36
4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	34
4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	34
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	3	4	3	3	4	5	4	3	38
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	34
3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	37
4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	43
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	29
5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	37
3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	43
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	40
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	44
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46
4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	43
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
4	3	4	5	5	4	3	3	4	5	40
5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	42
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	42
5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	45
5	5	4	3	4	5	3	4	2	5	40
4	4	5	4	2	2	4	4	4	5	38
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	43
5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	44
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	39
5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	39
5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	39
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 bukti Konsultasi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : MUHAMMAD WAFIYYUL MURTAJA
NIM : 200501110241
Tempat dan Tanggal Lahir : Gresik, 08 Oktober 2001
Program Studi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat Rumah : Dsn. Sidorejo Rt. 22 / Rw. 07 Ds. Campurejo Kec.
Panceng Kab. Gresik
No. Hp : 082330899300
E-Mail : muhammadwafiyul@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

2004-2006 TK Muslimat Tarbiyatus Shibyan
2008-2014 MI Tarbiyatus Shibyan
2014-2017 MTS Tarbiyatus Shibyan
2017-2020 MA Tarbiyatus Shibyan
2020-2024 S1 UIN Mulana Malik Ibrahim Malang