

JURNAL ULUM

by - Jurnal Ulum

Submission date: 16-Jun-2023 09:58AM (UTC+0500)

Submission ID: 2117102928

File name: Ulum_artikel_1.docx (213.06K)

Word count: 7594

Character count: 50160



The Influence Of Leadership And Teamwork, On Productivity Moderated By Organizational Culture At PT. Kertaraja Raya

[Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim, Terhadap Produktivitas Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Di PT. Kertarajasa Raya]

Miftahul Uhum¹⁾, Hasan Ubaidillah²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email : 162010200333@umsida.ac.id¹⁾ ubaid@umsida.ac.id²⁾

Abstract *This study aims to determine the effect of leadership and teamwork, on productivity moderated by organizational culture at PT Kertarajasa Raya. This research method uses quantitative methods, the research population is all employees of PT Kertarajasa Raya Sidoarjo, the sampling technique uses total sampling, the research sample is 83 respondents. Data collection using questionnaires, data analysis using moderating regression analysis. Based on the test results and discussion, this study can be concluded several things, among others, there is an influence of leadership on work productivity, there is an influence of teamwork on work productivity and there is an influence of leadership and teamwork on employee productivity through organizational culture as a moderating variable.*

Keywords - Leadership Teamwork, Productivity Organizational Culture

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim, terhadap produktivitas yang dimoderasi oleh budaya organisasi di PT. Kertarajasa Raya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Kertarajasa Raya Sidoarjo, teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sampel penelitian sebanyak 83 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisioner, analisa data menggunakan moderating regression analysis. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal antara lain Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, Terdapat pengaruh Kerjasama tim terhadap produktivitas kerja dan Terdapat pengaruh kepemimpinan dan Kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel moderasi.*

Kata Kunci - Kepemimpinan Kerjasama Tim, Produktivitas Budaya Organisasi

I. PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu bentuk kerja sama sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien di era persaingan global saat ini, organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai "input" untuk diubah menjadi "output". Sumber daya tersebut meliputi modal, teknologi untuk menunjang suatu proses, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting [1].

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam organisasi yang mana dapat membawa dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi dan merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Untuk mengelola sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, perlu pengelolaan yang tepat agar menghasilkan sumber daya manusia yang bernilai lebih. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi [2].

Produktivitas merupakan suatu kekuatan yang menghasilkan barang dan jasa selain itu juga berdampak pada peningkatan *Standard* hidup. [3] produktivitas kerja bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien maupun meningkatkan produktivitas karyawan.

Ada beberapa faktor yang tidak akan lepas dari karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan atau leadership adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan

 <http://doi.org/10.21070/ijccd.v4i1.843>

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT.Kerta Rajasa Raya Sidoarjo, perusahaan yang bergerak memproduksi karung plastik dan Jumbo bag. Produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi yang optimal sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas sehingga menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Maka perlu menciptakan kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang baik, (11)

Berdasarkan data yang di peroleh di PT.Kerta Rajasa Raya Sidoarjo produktivitas kerja ditunjukkan pada Tabel 1

Tabel 1. Data produktivitas karyawan PT.Kerta Rajasa Raya Sidoarjo
Periode Agustus hingga desember 2020

No	Tahun	Target produksi	Realisasi	Selisih (%)
1	Agustus	250.000	234.400	6,2%
2	September	250.000	236.925	5,2%
3	Oktober	255.000	242.760	4,8%
4	November	255.000	241.740	5,2%
5	Desember	260.000	246.740	5,1%
Total		1.270.000	1.202.565	26,5%
rata-rata		254.000	240.513	5,3%

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal PT Karyamitra Budisentosa (2021)

Berdasarkan data Produktivitas karyawan bulan Agustus hingga Desember 2020, target produksi selalu meningkat tiap bulannya, namun realisasi pengerjaan dari para karyawan mengalami fluktuatif, dengan presentas selisih dikisaran 5%. Menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia di perusahaan terkait produktivitas kerja, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul : “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim, Terhadap Produktivitas Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Di PT. Kertarajasa Raya”

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
3. Apakah kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel moderasi?

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan dasar atau gambaran terhadap penelitian berikutnya. Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang setara dengan penelitian saat ini, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Margaret E. Harimisa 2013. Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado . Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado dengan pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Sampel yang digunakan 35 responden dari seluruh populasi yang ada pada objek penelitian. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja para pegawai. Kepemimpinan dan motivasi sangat kuat mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan berubah bila terjadi perubahan pada kepemimpinan dan motivasi kerja [7].
2. Subardjono. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur. Tujuan penelitian ini untuk Memperoleh data dan menggambarkan informasi tentang pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Disdiknas OKU Timur. Metode yang digunakan penelitian adalah kepustakaan, lapangan, observasi, wawancara, dan angket. Dengan rumus Korelasi dicapai $r = 0.82$ terletak antara $0,800 - 1,000$ termasuk korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja. Saran yang diberikan untuk Disdiknas OKU Timur harus melakukan kepemimpinan supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih optimal [8].
3. Drastitin, Robert Siregar, Nurminingsih Nurminingsih 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola Dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah. Tujuan penelitian ini menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini “Indonesia Indah” Metode penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional. Sampel penelitian berjumlah 48 responden menggunakan *purposive sampling*, ditanyakan dengan angket analisis datanya secara deskriptif, analitik dengan uji validitas, reabilitas dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar

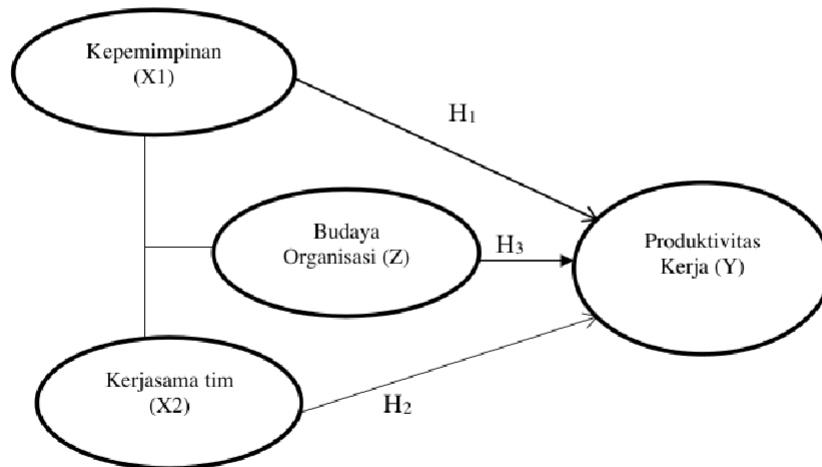
0,712. Hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,506 (50,6%), produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi faktor lain. Hasil perhitungan koefisien regresi pada taraf $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,868$, $t_{tabel} = 2,013$. Dengan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka keputusan pengujian tersebut menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan terbukti secara signifikan atau meyakinkan[9].

4. Wawan Risnawan. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan teknik survey. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 320 pegawai, namun karena luas cakupan wilayah penelitian dan keterbatasan waktu penelitian maka dilakukan penarikan sampling dengan teknik proportional random sampling sebanyak 100 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan (field research) dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis statistik dengan model analisis regresi (regretion analysis). Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 30,61% sedangkan pengaruh diluar variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 69,39%. Disamping itu, dalam penelitian ini ditemukan permasalahan diantaranya Pertama, berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi dalam dimensi Nilai Dominan dan Aturan yaitu mengenai kuantitas kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai karena kurang memperhatikannya ketentuan penerimaan pegawai baru.
5. Endang Murniyati . 2011. Peranan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Rumah Sakit Daerah "RAA Soewondo" Pati). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji peranan budaya organisasi sebagai pemoderasi pada pengaruh perilaku kepemimpinan dengan komitmen organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Rumah Sakit Daerah "RAA Soewondo" Pati. Populasi dalam penelitian sejumlah 696 dengan sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Metode analisis kuantitatif dengan hierarchical regression analysis, uji signifikansi hipotesis yang meliputi uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ditemukan pengaruh positif perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku kepemimpinan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Pengaruh positif perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang dimoderasi oleh budaya organisasi menunjukkan bahwa perbedaan budaya organisasi mengakibatkan perbedaan perilaku kepemimpinan pada meningkatnya komitmen organisasi. Pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dan kinerjanya. Pengaruh positif komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dan kinerja yang dimoderasi oleh budaya organisasi menunjukkan bahwa perbedaan budaya organisasi mengakibatkan perbedaan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
6. Figur Aulia, 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. Besar hubungan antara variabel x kepemimpinan terhadap variabel y produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda adalah sangat kuat hal itu dapat dilihat dari persentasenya yaitu 81,8%. Sedangkan besar pengaruh antar variabel x kepemimpinan dengan variabel y produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda yaitu sebesar 66,9%.
7. Mustiana Dewi Puspita, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh dengan gaya kepemimpinan dan faktor lain diluar gaya kepemimpinan 37,5%. Hal ini menunjukkan hasil analisis dari t hitung yang diperoleh sebesar 9,494 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan ttabel dengan n = 56 dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai 1,671 dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Natar Lampung Selatan diperoleh hasil perhitungan hipotesis Dimana variabel $t_{hitung} (9,494) > t_{tabel} (1,671)$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak maka kesimpulannya variable gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Perusahaan Tersebut.
8. Layla Anggraeni, 2019. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. 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, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini[10].

9. Setiyo Ningsih, 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Di Karanganyar. Penelitian ini bertujuan untuk melihat tidak adanya pengaruh antara variabel pengalaman kerja (X1), variabel kerjasama tim (X2), dan variabel pengalaman kerja (X1) bersama-sama dengan variabel kerjasama tim (X2) secara simultan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar dengan sampel diambil dari 75 responden dengan menggunakan teknik probability sampling. Data Metode yang digunakan adalah kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Analisis data yang digunakan adalah: 1) Validitas dan Uji Reliabilitas, 2) Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas, 4) Uji Hipotesis yang terdiri dari Analisis Statistik Deskriptif, Linear Berganda Analisis Regresi, Uji F, Uji T, dan Uji Koefisien Determinasi. Hasilnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar, baik sebagian maupun serentak.
10. Nur Indra Saptyaningsih, 2021. Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai. Budaya kerja organisasi dan motivasi secara umum berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai produktifitas. Budaya organisasi yang dinamis dan adaptif menjadikan organisasi fleksibel dan responsif terhadap perubahan dan perkembangan lingkungan internal dan eksternal dalam mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan kerja profesional produktifitas. Produktivitas merupakan ukuran perbandingan antara kualitas, kuantitas dan waktu yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan organisasi untuk mencapai output/hasil yang maksimal secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Dalam menentukan Keberhasilan kinerja organisasi memerlukan sikap perilaku yang penuh dengan loyalitas, kepatuhan, moral, dan Mental yang baik, profesional, sadar akan tanggung jawab dan budaya merupakan konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok masyarakat sebagai cara tradisional untuk memecahkan masalah. Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu efektifitas pencapaian hasil dan efektifitas realisasi penggunaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara bersama-sama. Budaya dan motivasi kerja organisasi memiliki suatu berdampak pada produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi terkait dengan budaya kerja organisasi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai[11].
11. Anton Septadi, 2018. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. Penelitian ini adalah berhak memahami pengaruh lingkungan budaya kerja tersebut dengan produktivitas pekerja di PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kepustakaan, kuesioner, dan observasi sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Setelah semua data primer terkumpul, kemudian peneliti menghitung data dengan menggunakan program Statistik SPSS Versi 16.0. Pengujian digunakan di penelitian ini adalah pengujian validasi data; validasi keandalan; dan validasi normalitas. Ini penelitian menghasilkan hasil bahwa lingkungan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap pekerja produktifitas. Di sisi lain, produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh budaya kerja, tetapi juga oleh motivasi; kompensasi; kepemimpinan; dan faktor lainnya. Pada kesempatan ini, peneliti akan juga menyarankan kepada perusahaan dan pihak terkait untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor lain yang juga bisa mempengaruhi produktivitas pekerja [12].
12. Edison Musa Kayoi, 2021. The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance Department of Education and Culture of Yapen Islands. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Yapen. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel penelitian dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 60 orang pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Yapen. Data diuji dengan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kerangka konseptual



Gambar 1 kerangka konseptual
Sumber : diolah penulis (2023)

Hipotesis:

H1 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

H2 : Terdapat pengaruh Kerjasama tim terhadap produktivitas kerja

H3 : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan Kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel moderasi

II. METODE

5

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan, jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik [13]. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang terjadi. Lokasi Penelitian kali ini, peneliti mengambil obyek pada sebuah perusahaan manufaktur produksi plastik di PT. Kertarajasa Raya yang beralamat Jl. Raya Tropodo No. 1, Kepuh, Tropodo, Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel mampu memahami variabel yang hendak diteliti, variabel penelitian merupakan suatu sifat ataupun atribut, objek serta nilai dari orang yang memiliki suatu kegiatan berupa variasi tertentu sehingga peneliti mampu mempelajari dan dapat menarik kesimpulan tersebut. Penelitian ini bersifat kausalitas yang mana mempunyai sifat sebab akibat dalam menganalisis suatu pengaruh dari tiga variabel bebas terhadap dua variabel terikat.

Variabel terikat yaitu : Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Bebas yaitu : Kepemimpinan (X1) Kerja sama Tim (X2)

Variabel Intervening : Budaya Organisasi (Y),

• Indikator Variabel

Indikator variabel dan skala pengukuran variabel X_1 , X_2 , terhadap Y melalui Z dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran

No	Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1	Kepemimpinan (X1),	a. Iklim saling mempercayai b. Penghargaan terhadap ide bawahan c. Memperhitungkan perasaan para bawahan	Interval

2. Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

		d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan	
2	Kerjasama tim (X ₂), (Robbins, 2015)	a. Kemampuan para anggota b. Kepribadian para anggota c. Alokasi aturan d. Keragaman para anggota	Interval
3	Produktivitas Kerja (Y) (Simanjuntak, 2013)	a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Ketepatan waktu	Interval
4	Budaya Organisasi (Z), (wibowo, 2013)	a. Inovasi dan keberanian mengamil resiko b. Perhatian pada hal-hal rinci c. Orientasi hasil kerja d. Orientasi pada anggota organisasi	Interval

Sumber: Data yang diolah (2022).

Jenis Dan Objek Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan penelitian ini menggunakan data primer diperoleh secara langsung, karena didapat dari data-data kuisioner yang disebar menggunakan google form kepada para Karyawan tetap PT. Kertarajasa Raya dengan megambil sampel data pada data kepegawaian

• Populasi dan Sampel

2 Populasi yang digunakan dalam riset ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Kertarajasa Raya yang brjumlah 83. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *non probability sampling* [13] *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Oleh karena itu jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 100 karyawan pada PT. Kertarajasa Raya.

• Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan kuisioner pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari jurnal, literatur dan buku.

b. Sumber Data

- 1) Sumber data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui angket tentang responden Karyawan PT. Kertarajasa Raya.
- 2) Data Sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

• Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan instrument berupa kuisioner. Jenis kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat bersifat langsung maupun pertanyaan tertutup. Tiap item kuisioner terdapat jenjang pembobotan skor sebanyak lima buah jawaban, yang diukur melalui skala interval yaitu skala likert. Penelitian ini diberikan kepada para karyawan dan dimasukkan untuk mengali data antara lain data variabel (X), variabel (Y), dan variabel (Z)

Teknik Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi, maksimum, dan minimum. Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik deskriptif berhubungan dengan pengumpulan dan peningkatan data, serta penyajian hasil peningkatan tersebut [14].

b. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Untuk mendapatkan Standar instrumen valid, berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dikatakan valid dikarenakan instrumen tersebut bisa dipakai untuk mengukur apa yang harusnya diukur. Dalam hal ini berarti alat ukur ini sudah sah mengukur apa yang harusnya diukur. dalam menghitung validitas menggunakan *correlation pearson moment*.

Uji Reliabilitas Instrumen pengujian yang kedua yaitu uji reliabilitas. Instrumen ini memiliki reliabilitas. dalam perihal tersebut instrumen dan respondennya sama namun waktunya Cara menghitung reabilitas memakai Alpha Cronbach menggunakan syarat sebagai berikut:

- a. Bila nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0, 60 hingga instrumen dikatakan memiliki reliabilitas.
- b. Bila nilai Alpha Cronbach lebih kecil dari 0, 60 hingga instrumen dikatakan tidak memiliki reliabilitas

Uji Hipotesis

1) Uji Statistik t (t-test)

Fungsi dari uji Statistik t yaitu mencari tahu setiap hubungan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Adapun cara yang digunakan variabel dependen yaitu tingkat signifikansi 5 % (α) = 0,05. Saat probability lebih besar dari 0,05 maka pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan, namun pada nilai probability t lebih kecil dari 0,05 terdapat pengaruh yang signifikan.

Analisis Regresi Moderasi

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel moderasi. Karena itulah digunakan *moderating regression analysis*. Analisis tersebut digunakan untuk melihat apakah variabel pemoderasi (XM) mempengaruhi pengaruh antara variabel X yaitu suatu variabel yang menekan/menerangkan variabel lainnya dan disebut sebagai variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel Y (variabel dependen/terikat) yaitu: suatu variabel yang ditentukan atau diterangkan oleh variabel lainnya dari variabel ini disebut dengan variabel tidak bebas (dependen variabel). Pengaruh ini selanjutnya dapat digunakan untuk mencari pengaruh variabel X terhadap variabel Y. kemudian melihat apakah variabel (XM) mempengaruhi hubungan antara variabel X terhadap Y.

Moderating Regression Analysis dinyatakan dalam dua bentuk persamaan sebagai berikut :

$$PK = \alpha + \beta_1 Kp + e$$

$$PK = \alpha + \beta_1 Kp + \beta_2 Kp * BO + e$$

Keterangan:

PK = Produktivitas Kerja (Y)

α = Konstanta

Kp = Kepemimpinan (X1)

Kt = Kerjasama Tim (X2)

BO = Budaya Organisasi (Z)

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi

e = Error

it = Perusahaan per Tahun.

Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Berdasarkan kriteria sampel penelitian ada sebanyak 83 kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Yaitu seluruh karyawan tetap di PT. Kertarajasa Raya. Hasil uji karakteristik responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	44	53,0
Perempuan	39	47,0
Umur		
20-30 tahun	5	6,0
31-40 tahun	25	30,2
41-50 tahun	30	36,1
> 51 tahun	23	27,7
Pendidikan		
SMA	70	84,3
Diploma	1	1,2
S1	12	14,5
Jumlah	83	100%

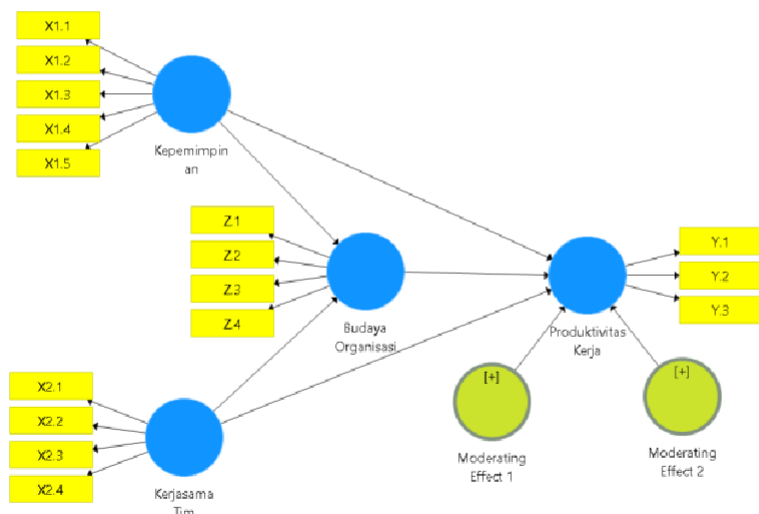
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa lebih dari setengah total responden atau karyawan tetap di PT. Kertarajasa Raya berjenis kelamin perempuan (53,0%) atau sebanyak 44 responden. Kemudian sebagian besar responden atau karyawan tetap di PT. Kertarajasa Raya berumur 41 hingga 50 tahun sebanyak 30 orang (36,1%). Dan pada kategori pendidikan sebagian besar responden karyawan tetap di PT. Kertarajasa Raya memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 70 responden atau 84,3%.

Analisa Data

1. Uji Model pengukuran atau Outer Model

Analisis selanjutnya adalah analisis SEM secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat dimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan Konfirmatori Faktor Analisis. Berikut gambar hasil uji struktural modal :



Gambar 1. Uji Structural Model

Berdasarkan gambar uji structural model diatas, dapat dijelaskan bahwa tiap variabel telah digambarkan sesuai dengan jumlah indikator tiap variabel dan hubungan tiap-tiap variabel

A. Convergent Validity

Convergent Validity merupakan korelasi antara skor item/indikator dan skor konstruk menunjukkan reflektivitas, yang merupakan bukti konvergensi model pengukuran dengan indikator. Jika suatu korelasi antara ukuran reflektif individu dan konstruk yang diukur lebih besar dari 0,70, maka dianggap tinggi. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1. Hasil Nilai Loading Factor

	Kepemimpinan	Kerjasama Tim	Budaya Organisasi	Produktivitas Kerja
X1.1	0.748			
X1.2	0.803			
X1.3	0.762			
X1.4	0.846			
X1.5	0.751			
X2.1		0.836		
X2.2		0.791		
X2.3		0.830		
X2.4		0.806		
Y.1				0.800
Y.2				0.863
Y.3				0.857
Z.1			0.809	
Z.2			0.787	
Z.3			0.851	
Z.4			0.801	

B. Discriminant Validity

Validitas Diskriminan Cross loading antara indikator dan konstruk mengungkapkan indikator validitas diskriminan. Ketika korelasi konstruk dengan suatu indikator lebih besar daripada korelasi antara satu indikator dengan konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu memprediksi indikator pada bloknnya dengan lebih akurat dibandingkan dengan indikator pada blok lainnya. Membandingkan akar kuadrat dari rata-rata varians yang

diekstraksi (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk dan model lainnya adalah metode lain untuk mengevaluasi validitas diskriminan

Tabel 2. Hasil Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.845	0.854	0.896	0.683
X2	0.891	0.898	0.920	0.697
Y	0.912	0.914	0.935	0.742
Z	0.909	0.909	0.936	0.785

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* semua variabel penelitian > 0,7. nilai AVE variabel Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Produktivitas Kerja dan Budaya Organisasi $p > 0,5$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

Tabel 3. Nilai Cross Loading

	X1	X2	Z	Y
X1.1	0.748	0.646	0.586	0.577
X1.2	0.803	0.601	0.610	0.627
X1.3	0.762	0.717	0.725	0.698
X1.4	0.846	0.649	0.538	0.566
X2.1	0.595	0.836	0.599	0.538
X2.2	0.648	0.791	0.598	0.618
X2.3	0.736	0.830	0.725	0.699
X2.4	0.719	0.806	0.554	0.583
Y.1	0.726	0.677	0.753	0.800
Y.2	0.684	0.726	0.745	0.863
Y.3	0.653	0.635	0.813	0.857
Z.1	0.705	0.685	0.809	0.665
Z.2	0.635	0.603	0.787	0.731
Z.3	0.635	0.650	0.851	0.759
Z.4	0.654	0.657	0.801	0.800

Berdasarkan table 7, masing-masing indikator faktor yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan metode lainnya. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat validitas diskriminan. langkah selanjutnya untuk mencapai diskriminan validitas dapat dilakukan dengan membandingkan AVE (square root of average variance extract) dengan masing-masing hasil untuk hubungan antara hasil berbasis model dan hasil lainnya. Setiap model dikatakan memenuhi persyaratan validitas diskriminan jika akar AVE setiap konstruk lebih besar dari akar AVE yang terkait dengan konstuk lainnya dalam model.

Tabel 4. Nilai Akar AVE Kriteria Fornell-Larcker

	X1	X2	Y	Z
X1	0.826			
X2	0.792	0.835		
Y	0.750	0.761	0.862	
Z	0.751	0.757	0.871	0.886

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai akar AVE dari diagonal lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model ini. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa model dengan indikatornya telah memenuhi syarat validitas diskriminan

Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk kontrak dependen dan nilai t-statistik dari pengujian regresi berganda. Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai regresi berganda menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 10:

Tabel 9. Nilai R-square

	R Square	R Square Adjusted
Z	0.638	0.633
Y	0.787	0.783

Berdasarkan nilai r-square pada tabel menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, dan Kerjasama Tim mampu mempengaruhi variabel Budaya Organisasi sebesar 63,8%, dan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian kemudian Kepemimpinan, dan Kerjasama Tim mampu mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja sebesar 78,7%, dan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian

Analisis f-square effect size (f²).

Nilai f-square digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap variabel dependen Nilai hasil perhitungan f² disajikan dalam tabel 10. Berikut

Tabel 10. Uji f²

	X1	X2	Y	Z
X1			0.034	0.162
X2			0.030	0.206
Y				
Z			0.714	

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan bahwa pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat maupun intervening merupakan pengaruh yang lemah, sedangkan pengaruh variabel intervening dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat.

Uji Hipotesis

Setelah semua uji kesesuaian model dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan standarized koefisien regresi, angka t hitung (critical ratio) dan sig. (probability value)

Tabel 11. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 -> Y	0.151	0.156	0.081	3.863	0.004
X2 -> Y	0.144	0.149	0.089	3.612	0.009
X1 -> Z	0.396	0.405	0.098	4.041	0.000
X2 -> Z	0.447	0.440	0.088	5.096	0.000
Z -> Y	0.648	0.638	0.081	8.029	0.000
X1 -> Z -> Y	0.257	0.260	0.077	3.333	0.001
X2 -> Z -> Y	0.290	0.279	0.061	4.772	0.000

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karena memiliki nilai p values $0,004 < 0,05$ atau memiliki nilai t statistik $< t$ tabel ($3,863 > 1,976$), sehingga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
2. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karena memiliki nilai p values $0,009 < 0,05$ atau memiliki nilai t statistik $> t$ tabel ($3,612 > 1,976$), sehingga Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi karena memiliki nilai p values $0,000 < 0,05$ atau memiliki nilai t statistik $> t$ tabel ($4,041 > 1,976$), sehingga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi
4. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Budaya Organisasi karena memiliki nilai p values $0,000 < 0,05$ atau memiliki nilai t statistik $> t$ tabel ($5,096 > 1,976$), sehingga Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Budaya Organisasi

menghasilkan produktivitas kerja pegawai. Dari berbagai cara kepemimpinan yang dilakukan untuk mempengaruhi bawahannya pada akhirnya pemimpin harus mampu membangun produktivitas kerja dari para pegawainya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawainya, sebaliknya kepemimpinan yang buruk akan buruk pula kinerja pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas pegawai.

2. Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan

Hasil pengujian menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan pengaruh positif, artinya semakin baik kerjasama tim yang terjalin antar karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Team work (kerja sama tim) merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di perusahaan multinasional, swasta, maupun pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu).

Penyelenggaraan *team work* (kerja tim) dilakukan karena pada saat sekarang ini tekanan-tekanan persaingan yang semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerja tim daripada bergantung pada individual-individual yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim. [15] menyatakan bahwa, Kerja tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagianbagian perusahaan. Biasanya kerja tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan kerja tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan. Sebuah perusahaan dengan jumlah orang yang sama, mengerjakan tugas yang sama dengan teknologi yang sama, berhasil meningkatkan produktivitas secara luar biasa dengan menetapkan kondisi orang bersedia memberikan yang terbaik dari yang yang dimilikinya, bila mereka diberdayakan dengan baik. Oleh karena itu kerja tim disebut juga sebagai kekuatan dalam mengelola proses kerja dalam mencapai tujuan.

Tugas dan tanggung jawab tersebut harus dipikul oleh semua orang berdasarkan keahliannya dalam masing-masing bidang. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang terpadu. Komponen sumber daya manusia tentunya memiliki berbagai keahlian. Untuk itu, diperlukan sebuah teamwork (kerjasama tim) dan disiplin kerja yang berperan untuk menjalankan roda organisasi. *Teamwork* bisa disebut juga dengan kerja sama tim. *Teamwork* yang akan menjalankan seluruh kegiatan manajemen sehingga teamwork menjadi faktor yang berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja perusahaan. Oleh karena itu, teamwork menjadi elemen penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Tim lebih baik dari pada perseorangan yang bertindak sendiri atau dalam kelompok organisasi yang lebih besar, khususnya bila kinerja menuntut beragam keterampilan, pertimbangan, dan pengalaman. Kebanyakan orang mengakui kapabilitas tim dan merasa perlu untuk menciptakan tim kerja (*teamwork*). Namun demikian, kebanyakan orang luput menyadari peluang tim bagi diri mereka sendiri.

3. Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan yang dimoderasi oleh budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi mampu menjadi variabel moderasi pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Untuk melihat suatu perkembangan karyawan berdasarkan kemajuan teknologi masa kini dapat di nilai dari produktivitas kerja karyawan.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepemimpinan dan stres. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih

mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal. Kepemimpinan dan stres dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perlu ditindaklanjuti karena produktivitas kerja karyawan sekarang ini belum sesuai dengan apa yang dikehendaki yaitu mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Upaya meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas [16]. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Produktivitas karyawan dalam perusahaan juga tergantung pada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok. SDM merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi dalam hal mencapai produktivitas yang tinggi. Kerja tim biasanya dilakukan atas dasar tujuan yang sama, yaitu tujuan yang hendak dicapai. Dalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya suatu kerja tim, karena semua penggerak suatu organisasi adalah manusia, bukan mesin, komputer atau yang lainnya. [17] mengemukakan bahwa Kerja tim merupakan situasi yang ditandai oleh pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua anggota tim. Sementara itu, [18] berpendapat bahwa kerja tim dimana anggota tim bekerja secara bergantung, bertindak sebagai tim tugas dan mencoba untuk mengembangkan keadaan yang kooperatif. Kerja tim adalah pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua bagian dari anggota tim.

Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Budaya pada tingkat ini adalah driver nyata untuk produktivitas kerja karyawan yang unggul dan sumber pasti keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing untuk meniru. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Pengelolaan dan penggunaan keuangan sendiri harus cukup memadai untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah. Sama dengan halnya budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para anggota organisasi tersebut.

6.2. ENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja
2. Terdapat pengaruh Kerjasama tim terhadap produktivitas kerja
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan Kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel moderasi

Saran

Adapun saran atau rekomendasi yang dapat diberikan antara lain:

1. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih memperhatikan kembali pada peningkatan gaya kepemimpinan kepada karyawan, karena variabel kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.
2. Kerjasama Tim secara keseluruhan sudah baik. Namun adapun hal yang disarankan oleh peneliti yaitu secara keseluruhan sudah cukup baik. bila berkaca pada hasil kuisioner dan hasil output data dari spss variabel Kerjasama tim tetapi bila karyawan baru memulai karirnya di perusahaan merasakan kecanggungan dan merasa kurang berkontribusi dalam hal pekerjaannya. Maka dari itu untuk karyawan yang baru perlunya beradaptasi kepada karyawan yang ada dengan menyapa, dan cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru tersebut

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Variabel bebas yang digunakan hanya 2 yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
2. Sampel terlalu sedikit, kurang dari 100 responden
3. Pengumpulan data hanya berfokus pada kuisioner

JADWAL PENELITIAN

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)
-----	-------------------------------	---------------

		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Persiapan Menyusun Proposal						
2.	Pengumpulan Data Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder						
3.	Pengolahan dan Analisis Data						
4.	Penyusunan Laporan						
5.	Dan lain-lain						

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi, persiapan kegiatan dimana persiapan kegiatan dilakukan pada bulan Januari di minggu pertama. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan dan pembahasan judul serta data yang akan dibutuhkan membutuhkan waktu 3 minggu. Lalu melakukan perijinan penelitian dan pengumpulan data membutuhkan waktu kurang lebih 2 bulan. Dalam proses olah data dan juga menganalisis data, peneliti akan membutuhkan waktu kurang lebih 2 bulan, dimana peneliti akan melakukan pada bulan ketiga dan ke empat. Bagian terpenting setelah olah data yang akan dilakukan yaitu penyusunan laporan yang disusun pada bulan ke lima dan enam

REFERENSI

- [1] Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- [2] Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- [3] Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- [4] Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- [5] Manurung, Ratlan, Pardede, Reinhard. 2014. Analisa Jalur (Path Analysis) Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis, Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- [6] Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- [7] Margareta E. Harimisa 2013. Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 2143-2154, ISSN 2303-1174, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- [8] Subardjono. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur, Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 5(1) Juni 2017, Hal. 1-9 ISSN : 1693-1688, STIE Trisna Negara, Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan
- [9] Drastitin, Robert Siregar, Nurminingsih Nurminingsih 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola Dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah, Jurnal Administrasi dan Manajemen Vol. 7, No. 1, Juni 2016 ISSN : 1693 – 6876, Universitas Respati Indonesia Jakarta.
- [10] Anggraeni, 2019. Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pt. Pln (persero) transmisi jawa bagian tengah. e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1 April 2019.
- [11] Septyaningsih, 2021. Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai. Jurnal Bestari Vol. 1 No. 2, Maret 2021, P.65-78.
- [12] Septadi, Anton, 2019. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan Pdam Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XI No 2, Oktober 2014.
- [13] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- [14] Arikunto Suharsimi. 2019. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [15] Tracy, Brian, (2006), Pemimpin Sukses, Cetakan Keenam, Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani, Penerbit Pustaka Delapatrasa, Jakarta.
- [16] Widodo, Suparno. 2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- [17] Andrew. J. Dubrin, *The Complete Ideal's Guides Leadership*, trj: Tri Wibowo Budi Santoso. Jakarta: prenada, 2005.
- [18] Malthis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jilid I. Jakarta: Salemba Empat

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Article History:

Received: 26 June 2023 | Accepted: 08 Juli 2023 | Published: 10 Juli 2023

JURNAL ULUM

ORIGINALITY REPORT

17 %

SIMILARITY INDEX

17 %

INTERNET SOURCES

13 %

PUBLICATIONS

5 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Syntax Corporation Student Paper	4 %
2	www.researchgate.net Internet Source	3 %
3	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	3 %
4	eprints.umk.ac.id Internet Source	2 %
5	ijccd.umsida.ac.id Internet Source	1 %
6	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
7	media.neliti.com Internet Source	1 %
8	repository.uhn.ac.id Internet Source	1 %
9	ijler.umsida.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off