

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Gracia griya Kencana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang properti atau pengembang properti, PT. Gracia Griya Kencana sendiri berdiri sejak tahun 2014 dan merupakan anak perusahaan dari PT. Margahayuland Group yang didirikan pada Februari 1971 oleh 3 bersaudara, yaitu Djoeliah Purwita, Ma'sum Sudrajat dan Jajat Prianta Purwita yang awalnya bergerak di bidang bisnis jasa layanan konstruksi dan perdagangan. Tetapi seiring perkembangannya PT. Margahayuland menjelma menjadi sebuah grup pengembang properti bernama Margahayuland Group. Saat ini PT Margahayuland lebih memfokuskan sentra bisnisnya di bidang properti yang didalamnya termasuk pembangunan perumahan, apartemen serta hotel-hotel besar yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia termasuk Jakarta, Bandung, Karawang, Bekasi, Bogor dan Bali. Beberapa karya yang dihasilkan dari perusahaan properti Margahayuland diantaranya adalah Apartemen Newton Residence, De Marrakesh, De Griya dan puluhan proyek-proyek lainnya yang telah berhasil diselesaikan oleh PT Margahayuland, dengan banyaknya proyek-proyek yang dikerjakan oleh PT Margahayuland, perusahaan keluarga ini pun berhasil mendapatkan berbagai macam penghargaan dari perusahaan swasta, pemerintah dan juga pengakuan prestasi dari luar negeri. Beberapa penghargaan

tersebut diantaranya adalah Simple Housing Development Achievement of the First State yang dianugerahkan oleh Bank Tabungan Negara, European Gold Star for Quality yang diselenggarakan di Spanyol, Simple Healthy House Construction pioneer yang diberikan oleh Departemen Pemukiman dan Prasarana Wilayah RI. Dan masih banyak penghargaan lainnya.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **4.1.2.1 Visi**

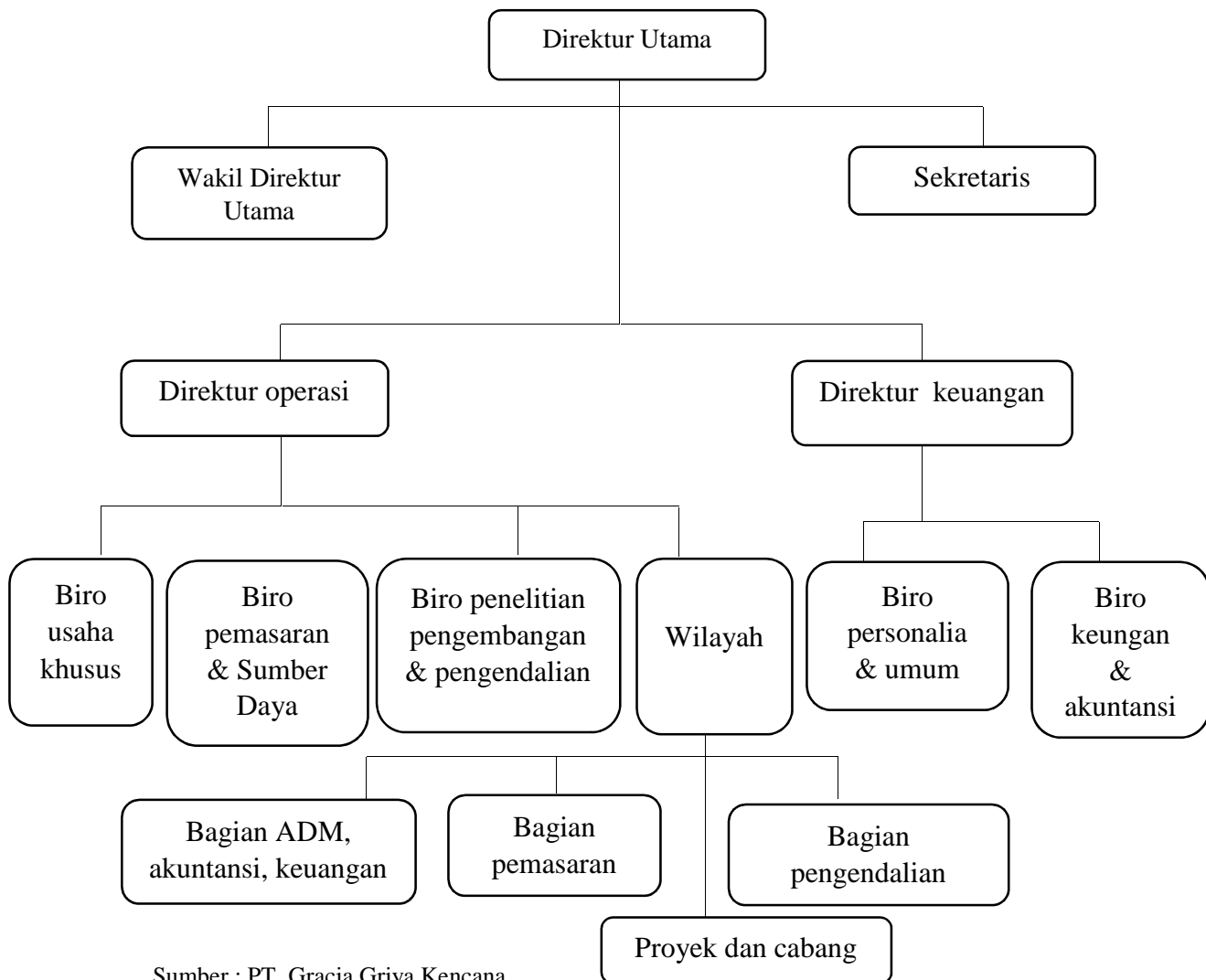
Menjadi perusahaan property terbesar di Jawa Barat, mengelola perusahaan secara handal melalui manajemen profesional, menciptakan omset bisnis dengan laba yang maksimal serta meningkatkan kesejahteraan *stakeholder* perusahaan.

##### **4.1.2.2 Misi**

1. Menjalankan kegiatan bisnis property dan konsultan yang berorientasi pada program pemerintahan maupun peluang permintaan pasar yang berkembang.
2. Menciptakan proyek berkesinambungan setiap tahun untuk minimum periode 5 tahun.
3. Mengikuti perkembangan IPTEK secara proaktif untuk mempertahankan eksistensi bisnis perusahaan.
4. Memperhatikan kelestarian lingkungan hidup sebagai bagian dari program pembangunan property secara utuh.

### 4.1.3 Struktur Organisasi

Menurut Robbins (2006) struktur organisasi yaitu “Cara tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan di koordinasi secara formal. Dibawah ini gambar struktur organisasi PT. Gracia Griya Kencana Bandung.



Sumber : PT. Gracia Griya Kencana

**Gambar 4.1**  
Struktur organisasi PT.Gracia Griya Kenacan Bandung

#### 4.1.4 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Gracia griya Kencana Kota Bandung sebanyak 60 orang berdasarkan populasinya. Terdapat tiga karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	46	77%
2	Wanita	14	23 %
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil Pengolahan 2019

Tabel 4.1 menjelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari data yang disajikan pada Tabel 4.1 terlihat bahwa sebagian besar yang paling banyak pegawai pria yang berjumlah 46 karyawan atau 77%, hal ini dikarenakan perusahaan memayoritaskan pegawai pria agar bisa segera memecahkan suatu permasalahan dalam pekerjaan selain itu juga pegawai konsultan pria tidak mudah bergosip. Hal ini diperkuat oleh pendapat Siswanto Sastrohadiry (2005) yang berkaitan dengan penempatan kerja yaitu penempatan kerja karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	%
1	20-30 tahun	18	30 %
2	31-40 tahun	24	40 %
3	41-50 tahun	18	30 %
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan 2019

Tabel 4.2 menjelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan usia. Dari data yang disajikan pada Tabel 4.2 terlihat bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di PT.Gracia Griya Kencana Kota Bandung adalah berusia 31-40 tahun yang jumlahnya sebanyak 24 pegawai atau 40 %. Hal ini karena menurut perusahaan pada usia 31-40 tahun pegawai lebih matang dalam bekerja dan lebih memiliki banyak pengalaman dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat dari Elaine B Johnson (2007) yaitu pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	S3	0	0 %
2	S2	17	28 %
3	S1	31	51 %
4	D3	12	20 %
5	SLTA	0	0%
6	SLTP	0	0%
7	SD	0	0%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan

Tabel 4.3 menjelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan. Dari data yang disajikan pada tabel 4.3 terlihat bahwa pegawai yang bekerja pada PT. PT.Gracia Griya Kencana Kota Bandung lebih banyak lulusan dari S1 yaitu sebanyak 31 pegawai atau 51 %. Hal ini karena perusahaan ingin mendapatkan pegawai yang lulusan baru, berpengalaman, dan berkompeten serta usia

yang terbilang muda semangat dan motivasinya pun tinggi dalam mengerjakan pekerjaan.

#### 4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai variabel pengaruh kerja tim, loyalitas, iklim organisasi, dan produktifitas kerja PT. Gracia Griya Kencana, dengan responden penelitian sebanyak 60 orang. Sedangkan untuk melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai presentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan menggunakan kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden**

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:85)

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap variabelnya masing-masing berdasarkan variabel penelitian sebagai berikut.

#### 4.2.1 Analisis Deskriptif Kerja tim ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil kuesioner dari 60 responden, variabel kerja tim akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel kerja tim diukur menggunakan 16 item pernyataan. Untuk mengetahui gambaran mengenai variabel tersebut secara menyeluruh, diperoleh tanggapan mengenai variabel tersebut dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden**  
**Mengenai Kerja tim**

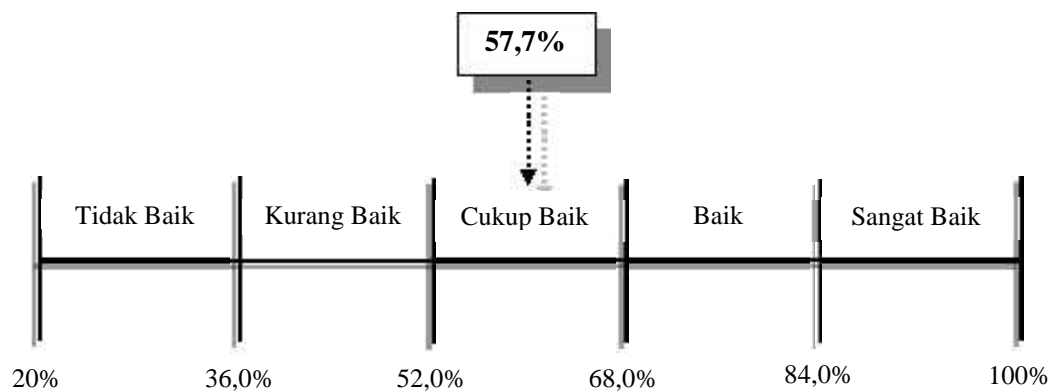
No	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria
1	(Kepemimpinan Partisipatif)	2	368	600	61,3%	Cukup Baik
2	(Tanggung Jawab yang dibagikan)	2	338	600	56,3%	Cukup Baik
3	(Penyamaan Tujuan)	2	379	600	63,2%	Cukup Baik
4	(Komunikasi yang intensif)	2	324	600	54,0%	Cukup Baik
5	(Fokus pada masa yang akan datang)	2	372	600	62,0%	Cukup Baik
6	(Fokus pada tugas)	2	380	600	63,3%	Cukup Baik
7	(Pengerahan bakat)	2	284	600	47,3%	Kurang Baik
8	(Tanggapan yang cepat)	2	323	600	53,8%	Cukup Baik
<b>Akumulasi</b>			<b>2768</b>	<b>4800</b>	<b>57,7%</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat persentase skor jawaban responden terhadap 8 indikator mengenai variabel Kerja Tim, persentase skor tertinggi sebesar 63,3% terdapat pada indikator fokus pada tugas termasuk dalam cukup baik, sedangkan persentase skor terendah sebesar 47,3% terdapat pada indikator

pengerahan bakat termasuk dalam kategori cukup baik. Adapun persentase skor dari keseluruhan jawaban responden yang diperoleh adalah sebesar 57,7% belum maksimal, hal ini dilihat ada indikator yang kriterianya kurang baik yaitu pengerahan bakat. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan di PT. Gracia Griya Kencana masih belum bisa menerapkan kemampuan dan bakatnya dengan baik.

Apabila nilai tersebut disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.2**  
**Garis Kontinum Kerja tim**

Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel kerja tim sebesar 57,7%. Nilai tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik, sehingga dapat diketahui bahwa kerja tim di PT. Gracia Griya Kencana pada saat ini masih tergolong cukup baik.



### a. Kepemimpinan Partisipatif

Gambaran penjelasan mengenai kerja tim dalam indikator kepemimpinan partisipatif disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Partisipatif**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
1	Atasan bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan	F	0	7	30	16	7	60	157	300	52,33%
		%	0,0%	11,7%	50,0%	26,7%	11,7%	100%			
2	Pimpinan selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan	F	0	5	24	26	5	60	211	300	70,33%
		%	0,0%	8,3%	40,0%	43,3%	8,3%	100%			
<b>Total</b>								<b>368</b>	<b>600</b>	<b>61,3%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.6 di atas merupakan jawaban responden pada indikator Kepemimpinan Partisipatif yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 1, mayoritas responden menjawab cukup setuju dengan persentase sebesar 50,0%. Hal ini terlihat pada PT. Gracia Griya Kencana bahwa bawahan tidak selalu ikut campur dalam pengambilan keputusan, hanya atasan saja yang berhak mengambil keputusan. Pada item pernyataan no.2, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 43,3%. Hal ini dikarenakan kurang komunikasi antara pimpinan dan bawahan sehingga dalam melakukan evaluasi kurang efektif.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator kepemimpinan Partisipatif sebesar 63,3%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%. Hal ini diperkuat oleh Likert (dalam Thoha, 1995 : 310) menilai bahwa gaya partisipatif yang paling efektif untuk diterapkan guna mencapai tujuan partisipatif.

### b. Tanggungjawab yang Diberikan

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Tanggungjawab yang Diberikan**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
3	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cepat	F	0	9	28	23	0	60	166	300	55,33%
		%	0,0%	15,0%	46,7%	38,3%	0,0%	100%			
4	Saya berada diluar ruang kerja saat sudah waktu jam kerja	F	1	13	25	19	2	60	172	300	57,33%
		%	1,7%	21,7%	41,7%	31,7%	3,3%	100%			
<b>Total</b>								<b>338</b>	<b>600</b>	<b>56,3%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.7 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Tanggungjawab yang Diberikan yang diukur menggunakan item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 3, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 46,7%. Hal ini membuktikan bahwa sebagian karyawan masih kurang cepat dalam menyelesaikan tugasnya. Pada item pernyataan no.2, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 41,7%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan cukup disiplin dengan waktu jam kerja.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Tanggungjawab yang Diberikan sebesar 56,3%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%. Hal ini diperkuat oleh pernyataan (abdullah :2010) bertanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan sesuatu kewajiban karena adanya dorongan didalam dirinya, biasanya disebut dengan panggilan jiwa.

### c. Penyamaan Tujuan

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Penyamaan Tujuan**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
5	Saling memiliki tujuan yang sama dengan sesama anggota tim	F	0	4	23	25	8	60	217	300	72,33%
		%	0,0%	6,7%	38,3%	41,7%	13,3%	100%			
6	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim	F	1	5	31	21	2	60	162	300	54,00%
		%	1,7%	8,3%	51,7%	35,0%	3,3%	100%			
<b>Total</b>								<b>379</b>	<b>600</b>	<b>63,2%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.8 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Penyamaan Tujuan Partisipatif yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 1, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 41,7%. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki tujuan yang berbeda beda. Pada item pernyataan no.2, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan

persentase sebesar 51,7%. Hal ini membuktikan bahwa masih ada beberapa karyawan yang masih belum berkontribusi dengan baik terhadap tim.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Penyamaan Tujuan diri sebesar 63,2%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 59,0%. Hal ini diperkuat oleh Stephen P. Robbins menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

#### d. Komunikasi yang Intensif

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi yang Intensif**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
7	Terciptanya kepercayaan dan komunikasi yang terbuka serta jujur antar karyawan	F	3	1	31	24	1	60	161	300	53,67%
		%	5,0%	1,7%	51,7%	40,0%	1,7%	100%			
8	Komunikasi yang baik dan saling percaya akan menciptakan team yang solid	F	2	0	39	17	2	60	163	300	54,33%
		%	3,3%	0,0%	65,0%	28,3%	3,3%	100%			
<b>Total</b>								<b>324</b>	<b>600</b>	<b>54,0%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.9 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Komunikasi yang Intensif yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item

pernyataan no. 7, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 51,7%. Pada item pernyataan no.8, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 65,0%. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya komunikasi yang baik dan kepercayaan antar sesama karyawan sehingga tim yang ada menjadi kurang solid.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Komunikasi yang Intensif sebesar 54,0%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.

#### e. Fokus pada Masa yang Akan Datang

**Tabel 4. 10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Fokus pada Masa yang Akan Datang**

No	Pernyataan	Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	
		SS	S	KS	TS	STS					
9	Memiliki pandangan untuk berkembang dimasa depan	F	0	3	35	19	3	60	202	300	67,33%
		%	0,0%	5,0%	58,3%	31,7%	5,0%				
10	Fokus terhadap yang dikerjakan saat ini	F	2	3	39	15	1	60	170	300	56,67%
		%	3,3%	5,0%	65,0%	25,0%	1,7%				
<b>Total</b>								<b>372</b>	<b>600</b>	<b>62,0%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.10 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Fokus pada Masa yang Akan Datang yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 9, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan

persentase sebesar 58,3%. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan masih belum memiliki pandangan terhadap perkembangan karirnya kedepan. Pada item pernyataan no.10, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 65,0%. Hal ini terlihat bahwa beberapa anggota tim masih belum fokus dengan pekerjaan yang dikerjakaan.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Fokus pada Masa yang Akan Datang sebesar 62,0%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.

#### f. Fokus pada Tugas

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Fokus pada Tugas**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
11	Fokus terhadap tugas yang diberikan	F	0	0	27	31	2	60	215	300	71,67%
		%	0,0%	0,0%	45,0%	51,7%	3,3%	100%			
12	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas dengan optimal	F	0	7	32	20	1	60	165	300	55,00%
		%	0,0%	11,7%	53,3%	33,3%	1,7%	100%			
<b>Total</b>								<b>380</b>	<b>600</b>	<b>63,3%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.11 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Fokus pada Tugas yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 11, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 51,7%. Pada item pernyataan no.12, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan

persentase sebesar 53,3%. Hal ini membuktikan bahwa tim belum bisa fokus terhadap tugas yang diberikan oleh atasan sehingga mengakibatkan proyek yang di kerjakan menjadi lambat dan tidak optimal.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator **Fokus pada Tugas** sebesar 63,3%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.

#### g. Pengerahan Bakat

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pengerahan Bakat**

No	Pernyataan	Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	
		SS	S	KS	TS	STS					
13	Memiliki ide kreatif, daya cipta dan kemampuan individu yang baik	F	0	1	41	15	3	60	160	300	53,33%
		%	0,0%	1,7%	68,3%	25,0%	5,0%	100%			
14	Tim diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan Tim	F	0	1	17	27	15	60	124	300	41,33%
		%	0,0%	1,7%	28,3%	45,0%	25,0%	100%			
<b>Total</b>								<b>284</b>	<b>600</b>	<b>47,3%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.12 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Pengerahan Bakat yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 13, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 68,3%. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan masih belum kreatif dan kemampuan individunya juga masih belum baik. Pada item pernyataan no.14, mayoritas

responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 45,3%. Hal ini dikarenakan tim diberikan tugas bukan karena faktor kepercayaan dan kemampuan melainkan karena faktor lain.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Pengerahan Bakat sebesar 47,3%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase tergolong kurang baik karena berada pada interval 36,01% - 52,0%. Hal ini diperkuat oleh pernyataan William B. Michael bakat adalah kemampuan seseorang dalam melakukan tugas yang tidak tergantung pada latihan sebelumnya.

#### **h. Tanggapan yang Cepat**

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Tanggapan yang Cepat**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
15	Menanggapi setiap respon dengan cepat	F	3	6	27	22	2	60	194	300	64,67%
		%	5,0%	10,0%	45,0%	36,7%	3,3%	100%			
16	Dapat memecahkan masalah pekerjaana dengan cepat	F	0	0	24	21	15	60	129	300	43,00%
		%	0,0%	0,0%	40,0%	35,0%	25,0%	100%			
<b>Total</b>								<b>323</b>	<b>600</b>	<b>53,8%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.13 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Tanggapan yang Cepat yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 15, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 45,0%. Hal ini membuktikan bahwa beberapa anggota tim masih belum bisa menanggapi respon dengan cepat. Pada item pernyataan no.16, mayoritas responden



menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 40,0%. Hal ini membuktikan bahwa beberapa anggota tim masih belum bisa memecahkan masalah pekerjaan di dalam tim dengan cepat.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Tanggapan yang Cepat sebesar 53,8%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.

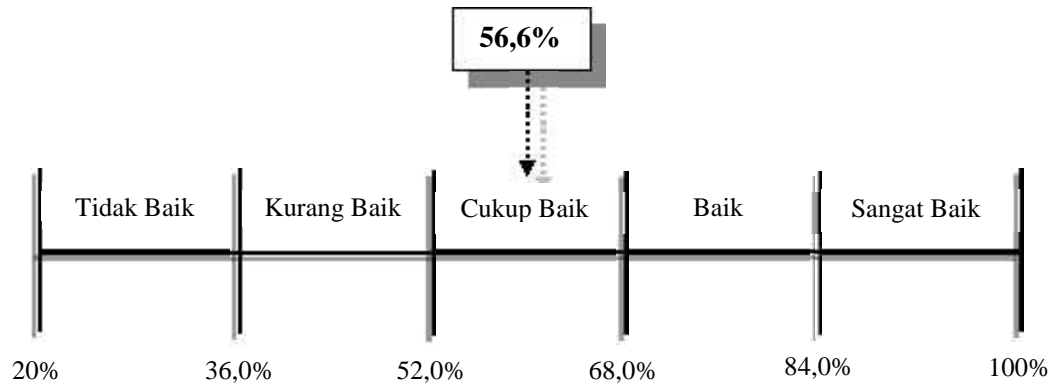
#### 4.2.2 Analisis Deskriptif Loyalitas (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil kuesioner dari 60 responden, variabel loyalitas akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel loyalitas diukur menggunakan 12 item pernyataan. Untuk mengetahui gambaran mengenai variabel tersebut secara menyeluruh, diperoleh tanggapan mengenai variabel tersebut dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14  
Rekapitulasi Tanggapan Responden  
Mengenai Loyalitas

No	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria
1	(Ketaatan pada peraturan)	2	325	600	54,2%	Cukup Baik
2	(Tanggung jawab pada perusahaan)	2	321	600	53,5%	Cukup Baik
3	(Kemauan untuk bekerja sama)	2	358	600	59,7%	Cukup Baik
4	(Rasa memiliki)	2	323	600	53,8%	Cukup Baik
5	(Hubungan antar pribadi)	2	373	600	62,2%	Cukup Baik
6	(Kesukaan terhadap pekerjaan)	2	336	600	56,0%	Cukup Baik
<b>Akumulasi</b>			<b>2036</b>	<b>3600</b>	<b>56,6%</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)



**Gambar 4.3**  
**Garis Kontinum Loyalitas**

Berdasarkan table 4.14 dapat dilihat persentase skor jawaban responden terhadap 6 indikator mengenai variabel Loyalitas Karyawan, persentase skor tertinggi sebesar 62,2 % terdapat pada indikator Hubungan antar pribadi termasuk dalam cukup baik, sedangkan persentase skor terendah sebesar 53,5 % terdapat pada indikator tanggung jawab pada perusahaan termasuk dalam kriteria cukup baik. Adapun persentase skor dari keseluruhan jawaban responden yang diperoleh adalah sebesar 56,6 % termasuk dalam kriteria cukup baik.

Agar lebih jelas maka peneliti menyajikan gambaran mengenai variabel tersebut berdasarkan indikatornya masing-masing. Rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai loyalitas dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

### a. Ketaatan pada Peraturan

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan pada Peraturan**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
1	Saya menaati peraturan yang berlaku	F	0	2	18	30	10	60	132	300	44,00%
		%	0,0%	3,3%	30,0%	50,0%	16,7%				
2	Saya menyadari dengan peraturan yang ada	F	2	4	35	17	2	60	193	300	64,33%
		%	3,3%	6,7%	58,3%	28,3%	3,3%				
<b>Total</b>								<b>325</b>	<b>600</b>	<b>54,2%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.15 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Ketaatan pada Peraturan yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 1, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 50,0%. Pada item pernyataan no.2, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 58,3%. Hal ini membuktikan bahwa masih ada karyawan yang masih belum menaati peraturan yang berlaku di perusahaan dikarenakan kurang tegasnya sikap pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan menjadi tidak acuh dengan peraturan yang ada. Dan masih ada beberapa karyawan yang masih belum menyadari dengan peraturan yang ada di perusahaan.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Ketaatan pada Peraturan sebesar 54,2%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria

pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.

### b. Tanggungjawab pada Perusahaan

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Tanggungjawab pada Perusahaan**

No	Pernyataan	Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	
		SS	S	KS	TS	STS					
3	Melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	F	3	2	36	18	1	60	168	300	56,00%
		%	5,0%	3,3%	60,0%	30,0%	1,7%	100%			
4	Saya bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan	F	0	0	34	25	1	60	153	300	51,00%
		%	0,0%	0,0%	56,7%	41,7%	1,7%	100%			
<b>Total</b>								<b>321</b>	<b>600</b>	<b>53,5%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.16 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Tanggungjawab pada Perusahaan yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 3, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 60,0%. Hal ini membuktikan bahwa tanggung jawab karyawan kepada perusahaan kurang baik. Pada item pernyataan no.4, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 56,7%. Hal ini membuktikan bahwa tanggung jawab karyawan kepada perusahaan kurang baik.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Tanggungjawab pada Perusahaan sebesar 53,5%, nilai tersebut jika mengacu pada

kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.

### c. Kemauan untuk Bekerjasama

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemauan untuk Bekerjasama**

No	Pernyataan	Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	
		SS	S	KS	TS	STS					
5	Saya dapat bekerjasama dengan baik	F	0	7	33	20	0	60	193	300	64,33%
		%	0,0%	11,7%	55,0%	33,3%	0,0%	100%			
6	Bekerja secara kelompok lebih cepat dan mudah	F	2	1	40	14	3	60	165	300	55,00%
		%	3,3%	1,7%	66,7%	23,3%	5,0%	100%			
<b>Total</b>								<b>358</b>	<b>600</b>	<b>59,7%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.17 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Kemauan untuk Bekerjasama yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 5, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 55,0%. Pada item pernyataan no.6, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 66,7%. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan lebih memilih untuk bekerja secara individu dibanding secara kelompok.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Kemauan untuk Bekerjasama sebesar 59,7%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.

#### d. Rasa Memiliki

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Rasa Memiliki**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
7	Saya menjaga rahasia perusahaan dengan baik	F	3	7	27	20	3	60	167	300	55,67%
		%	5,0%	11,7%	45,0%	33,3%	5,0%	100%			
8	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	F	1	2	34	18	5	60	156	300	52,00%
		%	1,7%	3,3%	56,7%	30,0%	8,3%	100%			
<b>Total</b>								<b>323</b>	<b>600</b>	<b>53,8%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.18 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Rasa Memiliki yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 7, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 45,0%. Hal ini membuktikan bahwa masih ada karyawan yang belum bisa menjaga rahasia perusahaan dengan baik. Pada item pernyataan no.2, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 56,7%. Hal ini membuktikan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Rasa Memiliki sebesar 53,8%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.

### e. Hubungan Antar Pribadi

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antar Pribadi**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
9	Hubungan antar karyawan selalu baik	F	2	4	32	20	2	60	196	300	65,33%
		%	3,3%	6,7%	53,3%	33,3%	3,3%	100%			
10	Saling menyapa dengan karyawan yang lain	F	5	0	43	11	1	60	177	300	59,00%
		%	8,3%	0,0%	71,7%	18,3%	1,7%	100%			
<b>Total</b>								<b>373</b>	<b>600</b>	<b>62,2%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.19 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Hubungan Antar Pribadi yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 9, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 53,3%. Hal ini membuktikan bahwa hubungan antar karyawan masih kurang baik karena masih terjadi perselisihan terhadap antar karyawan. Pada item pernyataan no.10, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 71,7%. Hal ini membuktikan bahwa hubungan antar karyawan masih kurang baik karena masih terjadi perselisihan terhadap antar karyawan sehingga menyebabkan beberapa karyawan menjadi tidak saling sapa.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Hubungan Antar Pribadi sebesar 62,2%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.

## f. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kesukaan Terhadap Pekerjaan**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
11	Saya menyukai pekerjaan yang diberikan oleh atasan	F	2	1	44	12	1	60	189	300	63,00%
		%	3,3%	1,7%	73,3%	20,0%	1,7%	100%			
12	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	F	0	1	32	20	7	60	147	300	49,00%
		%	0,0%	1,7%	53,3%	33,3%	11,7%	100%			
<b>Total</b>								<b>336</b>	<b>600</b>	<b>56,0%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.20 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Kesukaan Terhadap Pekerjaan yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 11, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 73,3%. Pada item pernyataan no.2, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 53,3%. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan tidak menyukai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Kesukaan Terhadap Pekerjaan sebesar 56,0%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.



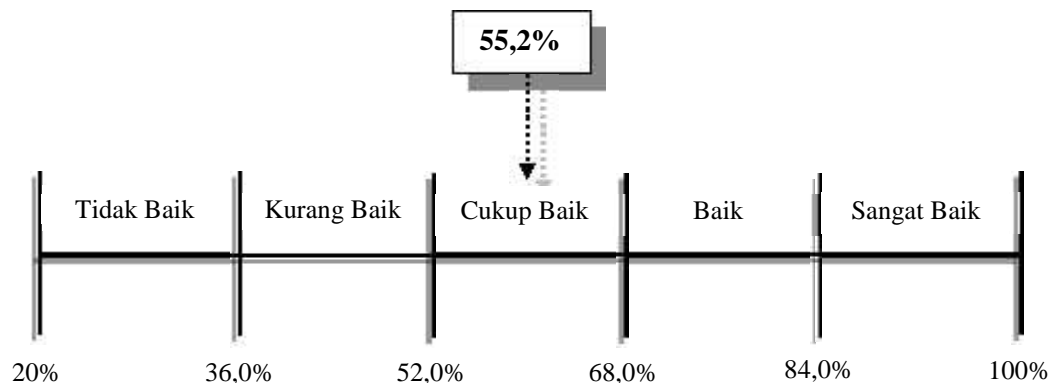
### 4.2.3 Analisis Deskriptif Iklim organisasi(X<sub>3</sub>)

Berdasarkan hasil kuesioner dari 60 responden, variabel iklim organisasi akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel iklim organisasi diukur menggunakan 8 item pernyataan. Untuk mengetahui gambaran mengenai variabel tersebut secara menyeluruh, diperoleh tanggapan mengenai variabel tersebut dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21  
Rekapitulasi Tanggapan Responden  
Mengenai Iklim organisasi

No	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria
1	(Keadaan lingkungan Tempat Kerja)	2	334	600	55,7%	Cukup Baik
2	(Waktu Dan Jadwal Kerja)	2	313	600	52,2%	Cukup Baik
3	(Keadaan Lingkungan Sosial)	2	373	600	62,2%	Cukup Baik
4	(Sistem Manajemen)	2	305	600	50,8%	Kurang Baik
<b>Akumulasi</b>			<b>1325</b>	<b>2400</b>	<b>55,2%</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)



Gambar 4.4  
Garis Kontinum Iklim Organisasi

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat persentase skor jawaban responden terhadap 4 indikator mengenai variabel Iklim Organisasi, persentase skor tertinggi sebesar 62,2 % terdapat pada indikator Keadaan Lingkungan Sosial termasuk dalam cukup baik, sedangkan persentase skor terendah sebesar 50,8 % terdapat pada indikator sistem manajemen termasuk dalam kriteria kurang baik.. Adapun persentase skor dari keseluruhan jawaban responden yang diperoleh adalah sebesar 52,2 % belum maksimal, hal ini dilihat ada indikator yang kriterianya kurang baik yaitu pada indikator sistem manajemen. Ini dikarenakan kurangnya pengarahan yang diberikan oleh pimpinan sehingga karyawan tidak mengetahui apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai iklim organisasi dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

#### a. Keadaan Lingkungan Tempat Kerja

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Keadaan Lingkungan Tempat Kerja**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
1	F	Saya sudah nyaman bekerja diperusahaan ini	1	2	43	12	2	60	168	300	56,00%
			%	1,7%	3,3%	71,7%	20,0%				
2	F	Keadaan lingkungan kerja sudah sesuai dengan yang saya harapkan	5	18	24	12	1	60	166	300	55,33%
			%	8,3%	30,0%	40,0%	20,0%				
<b>Total</b>								<b>334</b>	<b>600</b>	<b>55,7%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.22 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Keadaan Lingkungan Tempat Kerja yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 1, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 71,7%. Pada item pernyataan no.2, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 40,0%. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan belum nyaman bekerja dikarenakan keadaan lingkungan kerja tidak sesuai dengan yang di harapkan.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Keadaan Lingkungan Tempat Kerja sebesar 55,7%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.

### b. Waktu dan Jadwal Kerja

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Waktu dan Jadwal Kerja**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
3	Saya bersedia jika dapat kerja lembur	F	3	2	25	15	15	60	143	300	47,67%
		%	5,0%	3,3%	41,7%	25,0%	25,0%	100%			
4	Saya bersedia bekerja keras dengan tambahan waktu yang diberikan atasan	F	2	4	36	18	0	60	170	300	56,67%
		%	3,3%	6,7%	60,0%	30,0%	0,0%	100%			
<b>Total</b>								<b>313</b>	<b>600</b>	<b>52,2%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.23 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Waktu dan Jadwal Kerja yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item

pernyataan no. 3, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 41,7%. Pada item pernyataan no.2, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 60,0%. Hal ini membuktikan beberapa karyawan tidak bersedia diberikan waktu tambahan kerja dari atasan.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Waktu dan Jadwal Kerja sebesar 52,2%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.

### c. Keadaan Lingkungan Sosial

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan Responden Mengenai Keadaan Lingkungan Sosial**

No	Pernyataan	Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	
		SS	S	KS	TS	STS					
5	Keadaan lingkungan sekitar sangat mendukung para karyawan	F	2	0	35	21	2	60	201	300	67,00%
		%	3,3%	0,0%	58,3%	35,0%	3,3%	100%			
6	Perilaku karyawan terhadap lingkungan sekitar berjalan baik	F	3	0	43	14	0	60	172	300	57,33%
		%	5,0%	0,0%	71,7%	23,3%	0,0%	100%			
<b>Total</b>								<b>373</b>	<b>600</b>	<b>62,2%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.24 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Keadaan Lingkungan Sosial yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 5, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 58,0%. Pada item pernyataan no.6, mayoritas responden menjawab tidak

setuju dengan persentase sebesar 71,7%. Hal ini membuktikan bahwa perilaku karyawan terhadap lingkungan kerja masih belum baik sehingga karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Keadaan Lingkungan Sosial sebesar 62,2%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.

#### d. Sistem Manajemen

**Tabel 4.25**  
**Tanggapan Responden Mengenai Sistem Manajemen**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
7	Mematuhi dengan baik sistem manajemen yang ada di perusahaan	F	0	2	25	23	10	60	139	300	46,33%
		%	0,0%	3,3%	41,7%	38,3%	16,7%	100%			
8	Sanksi yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat kesalahan	F	2	4	34	18	2	60	166	300	55,33%
		%	3,3%	6,7%	56,7%	30,0%	3,3%	100%			
<b>Total</b>								<b>305</b>	<b>600</b>	<b>50,8%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.25 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Sistem Manajemen yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 7, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 41,7%. Pada item pernyataan no.8, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 56,7%. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan

belum memberikan sanksi yang sesuai dengan tingkat kesalahan sehingga masih ada karyawan yang belum mematuhi sistem manajemen yang di buat perusahaan.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator sistem manajemen sebesar 50,8%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.

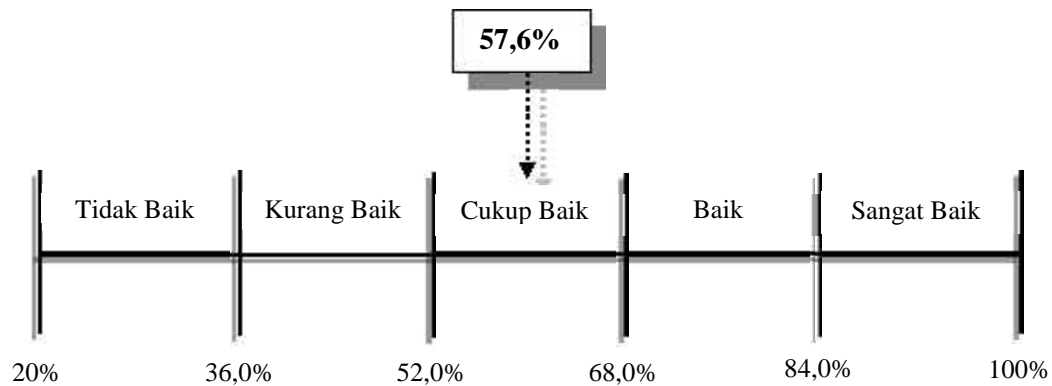
#### 4.2.4 Analisis Deskriptif Produktifitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner dari 52 responden, variabel produktifitas kerja akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel produktifitas kerja diukur menggunakan 10 item pernyataan. Untuk mengetahui gambaran mengenai variabel tersebut secara menyeluruh, diperoleh tanggapan mengenai variabel tersebut dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.26  
Rekapitulasi Tanggapan Responden  
Mengenai Produktifitas kerja

No	Indikator	Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kriteria
1	(Kemampuan menyelesaikan tugas)	2	363	600	60,5%	Cukup Baik
2	(Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas)	2	352	600	58,7%	Cukup Baik
3	(Kualitas Pekerjaan)	2	352	600	58,7%	Cukup Baik
4	(Beban Pekerjaan)	2	297	600	49,5%	Kurang Baik
5	(Peningkatan mutu kerja)	2	363	600	60,5%	Cukup Baik
<b>Akumulasi</b>			<b>1727</b>	<b>3000</b>	<b>57,6%</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)



**Gambar 4.5**  
**Garis Kontinum Produktifitas kerja**

Berdasarkan tabel 4.26 dapat dilihat persentase skor jawaban responden terhadap 5 indikator mengenai variabel Produktivitas Kerja, persentase skor tertinggi sebesar 60,5% terdapat pada dua indikator yaitu kemampuan menyelesaikan tugas dan peningkatan mutu kerja termasuk dalam kriteria cukup baik sedangkan persentase skor terendah sebesar 49,5 % terdapat pada indikator beban pekerjaan termasuk dalam kriteria kurang baik. Adapun persentase skor dari keseluruhan jawaban responden yang diperoleh adalah sebesar 56,6 % belum maksimal, hal ini dilihat ada indikator yang kriterianya kurang baik yaitu beban pekerjaan.

Agar lebih jelas maka peneliti menyajikan gambaran mengenai variabel tersebut berdasarkan indikatornya masing-masing. Rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai produktifitas kerja dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

### a. Kemampuan Menyelesaikan Tugas

**Tabel 4.27**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menyelesaikan Tugas**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
1	Saya menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan keinginan atasan	F	3	2	39	16	0	60	172	300	57,33%
		%	5,0%	3,3%	65,0%	26,7%	0,0%	100%			
2	Saya tidak pernah menunda nunda tugas yang telah diberikan	F	2	5	35	16	2	60	191	300	63,67%
		%	3,3%	8,3%	58,3%	26,7%	3,3%	100%			
<b>Total</b>								<b>363</b>	<b>600</b>	<b>60,5%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.27 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Kemampuan Menyelesaikan Tugas yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 1, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 65,0%. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan masih belum bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pada item pernyataan no.2, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 58,3%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan masih suka menunda nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Kemampuan Menyelesaikan Tugas sebesar 60,5%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%



## b. Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas

**Tabel 4.28**  
**Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas**

No	Pernyataan	Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	
		SS	S	KS	TS	STS					
3	Saya selalu tepat waktu pada saat penyelesaian tugas yang diberikan atasan	F	3	0	48	9	0	60	177	300	59,00%
		%	5,0%	0,0%	80,0%	15,0%	0,0%	100%			
4	Para karyawan selalu sanggup menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	F	2	0	50	7	1	60	175	300	58,33%
		%	3,3%	0,0%	83,3%	11,7%	1,7%	100%			
<b>Total</b>								<b>352</b>	<b>600</b>	<b>58,7%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.28 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 3, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 80,0%. Pada item pernyataan no.4, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 83,3%. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan masih belum bisa atau belum sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas sebesar 64,6%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%

### c. Kualitas Pekerjaan

**Tabel 4.29**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Pekerjaan**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
5	Saya selalu memberikan yang terbaik atas kepercayaan kepada saya	F	5	4	37	10	4	60	184	300	61,33%
		%	8,3%	6,7%	61,7%	16,7%	6,7%	100%			
6	Saya selalu bekerja secara maksimal	F	2	0	44	12	2	60	168	300	56,00%
		%	3,3%	0,0%	73,3%	20,0%	3,3%	100%			
<b>Total</b>								<b>352</b>	<b>600</b>	<b>58,7%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.29 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Kualitas Pekerjaan yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 5, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 61,7%. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan masih belum bisa memberikan yang terbaik terhadap pekerjaan dan kepercayaan yang diberikan. Pada item pernyataan no.6, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 73,3%. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan masih belum maksimal dalam bekerja.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Kualitas Pekerjaan sebesar 58,7%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%

#### d. Beban Pekerjaan

**Tabel 4.30**  
**Tanggapan Responden Mengenai Beban Pekerjaan**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
7	Saya terbebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	F	0	3	20	26	11	60	135	300	45,00%
		%	0,0%	5,0%	33,3%	43,3%	18,3%	100%			
8	Saya selalu membawa sebagian pekerjaan ke rumah	F	0	4	34	22	0	60	162	300	54,00%
		%	0,0%	6,7%	56,7%	36,7%	0,0%	100%			
<b>Total</b>								<b>297</b>	<b>600</b>	<b>49,5%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.30 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Beban Pekerjaan yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 7, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 43,0%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Pada item pernyataan no.8, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 56,7%. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan tidak pernah membawa pekerjaannya ke rumah

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Beban Pekerjaan sebesar 49,5%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 36,01% - 52,0%.

### e. Peningkatan Mutu Kerja

**Tabel 4.31**  
**Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Mutu Kerja**

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS				
9	Tidak akan mengecewakan perusahaan dimana tempat saya bekerja	F	4	1	47	4	4	60	183	300	61,00%
		%	6,7%	1,7%	78,3%	6,7%	6,7%	100%			
10	Saya akan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan ini	F	4	0	48	8	0	60	180	300	60,00%
		%	6,7%	0,0%	80,0%	13,3%	0,0%	100%			
<b>Total</b>								<b>363</b>	<b>600</b>	<b>60,5%</b>	

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2019 (terlampir)

Tabel 4.31 Di atas merupakan jawaban responden pada indikator Peningkatan Mutu Kerja yang diukur menggunakan 2 item pernyataan. Berdasarkan item pernyataan no. 9, mayoritas responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 78,3%. Pada item pernyataan no.10 mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 80,0%.

Secara akumulasi, nilai persentase yang diperoleh pada indikator Peningkatan Mutu Kerja sebesar 60,5%, nilai tersebut jika mengacu pada kriteria pengklasifikasian persentase masih tergolong cukup baik karena berada pada interval 52,01% - 68,0%.

#### 4.3 Analisis Verifikatif

Penelitian verifikatif diterangkan oleh Sugiyono (2013: 206) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengumpulan data dilapangan, sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di

lapangan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan akan diuji analisis mengenai pengaruh Kerja Tim terhadap Produktivitas kerja pada PT.Gracia Griya Kencana bandung, uji analisis pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada proyek PT.Gracia Griya Kencana, dan uji analisis pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja PT.Gracia Griya Kencana

#### **4.3.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pembentukan model regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi supaya model yang terbentuk memberikan estimasi yang *BLUE* (*Best Linier Unbiased Estimated*). Pengujian yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah data yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan analisis *kolmogorov smirnov* dan analisis grafik *normal probability plot*. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *asympt sig.* pada uji *kolmogorov smirnov* jika lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan normal.

Berikut uji hasil normalitas dengan menggunakan aplikasi *Software SPSS 21 for window*.

**Tabel 4.32**  
**Uji Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,49976933
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,135
	Negative	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		1,049
Asymp. Sig. (2-tailed)		,222

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

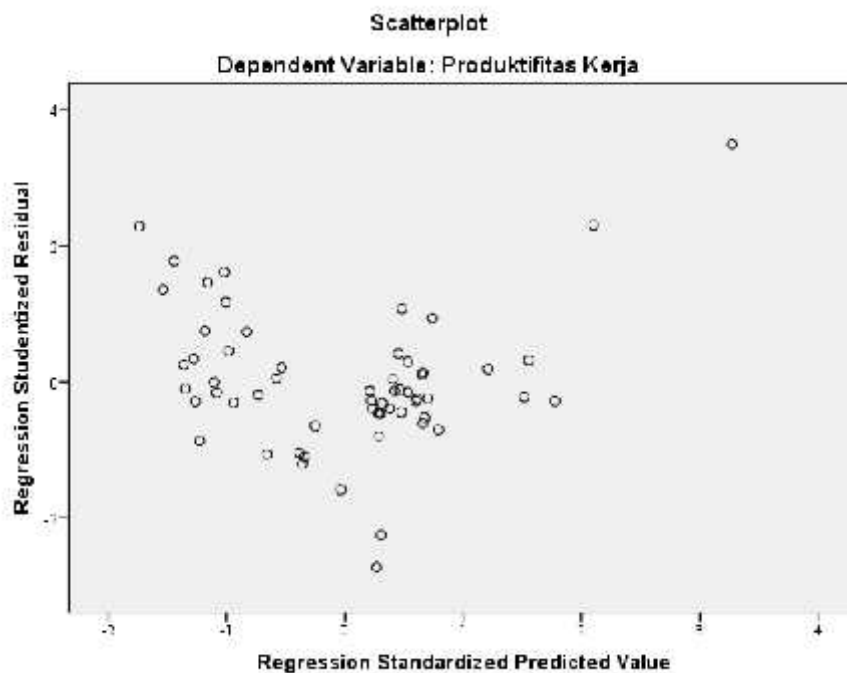
Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,222 dan lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Berikut ini dilampirkan grafik *scatterplot* untuk menganalisis apakah terjadi heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas, adapun alat pengujian yang digunakan oleh penulis adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (SDRESID) dengan residualnya ((PRED)).



Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

**Gambar 4.6**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu dengan melihat angka VIF (*Variance Inflation Factor*) harus kurang dari 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1.

**Tabel 4.33**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kerja Tim	,737	1,357
	Loyalitas Karyawan	,447	2,238
	Iklim Organisasi	,536	1,865

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, nilai *tolerance* untuk seluruh variabel bebas  $> 0,1$  dan nilai VIF seluruh variabel bebas  $<$



10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data tersebut.

#### **4.3.2 Pengujian Hipotesis**

##### **4.3.2.1 Analisis Pengaruh Kerja tim, Loyalitas karyawan dan Iklim organisasi Terhadap Produktifitas kerja di PT. Gracia Griya Kencana Kota Bandung**

###### **4.3.2.1.1 Persamaan Regresi (*Multiple Regression*)**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat estimasi koefisien-koefisien persamaan linier, mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi nilai variabel terikat.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Nilai taksiran variabel Produktifitas kerja

X<sub>1</sub> = Kerja tim

X<sub>2</sub> = Loyalitas

X<sub>3</sub> = Iklim organisasi

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

Dengan menggunakan *software* SPSS 21, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.34**  
**Hasil Estimasi Persamaan Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,316	2,527		125	,901
Kerja Tim	,280	,040	,490	5,016	,000
Loyalitas Karyawan	-,243	,088	-,302	-2,746	,008
Klim Organisasi	,261	,124	,211	2,103	,040

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 0,316 + 0,280 X_1 - 0,243 X_2 + 0,261 X_3$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$b_0$  (konstanta)= 0,316 Artinya jika Kerja tim dan iklim organisasi bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka produktifitas kerja akan bernilai sebesar 0,316.

$b_1 = 0,280$  Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Kerja tim, maka akan berdampak pada meningkatnya produktifitas kerja sebesar 0,280.

$b_2 = 0,243$  Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada loyalitas, maka akan berdampak pada menurunnya produktifitas kerja sebesar 0,243.

$b_3 = 0,261$  Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada iklim organisasi, maka akan berdampak pada meningkatnya produktifitas kerja sebesar 0,261.

#### 4.3.2.1.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi simultan berfungsi untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Adapun untuk memberikan interpretasi pada koefisien korelasi yang diperoleh, peneliti mengacu pada pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

**Tabel 4.35**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien Korelasi	Keeratan 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 (2011;184)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.36**  
**Analisis Korelasi Parsial**

Correlations

		Prod. Kltmas Kerja
Keb. Tim	Pearson Correlation	,175
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80
Kualitas Pelayanan	Pearson Correlation	,702
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	,637
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

### - Hubungan Kerja tim dengan Produktifitas kerja

Nilai korelasi yang diperoleh antara antara Kerja tim dengan produktifitas kerja adalah sebesar 0,725. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah, dimana semakin baik Kerja tim maka akan diikuti dengan meningkatnya produktifitas kerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, angka sebesar 0,725 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat karena berada pada rentang interval 0,60-0,799.

Sesuai berdasarkan penelitian terdahulu menurut Ravianto (dalam Annisa,2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Seorang karyawan dikatakan produktif, jika ia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dengan memperhatikan adanya kegiatan kerjasama kelompok yang baik (*teamwork*).

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

#### - **Hubungan Loyalitas dengan Produktifitas kerja**

Nilai korelasi yang diperoleh antara antara loyalitas dengan produktifitas kerja adalah sebesar 0,702. Nilai korelasi bertanda negatif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah berlawanan, dimana semakin tinggi loyalitas maka akan diikuti dengan menurunnya produktifitas kerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, angka sebesar 0,702 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat karena berada pada rentang interval 0,60-0,799.

Sesuai berdasarkan penelitian terdahulu menurut Menurut Purnami (2014) loyalitas karyawan yang dirasakan oleh seorang karyawan akan menimbulkan adanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja individu.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mc Guinness (dalam Runtu, 2014) menyatakan bahwa meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi efektif dan terbuka, pengembangan saling percaya, pengembangan karir, serta penggajian berdasarkan produktivitas, dan fleksibilitas tunjangan dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan.

#### - **Hubungan Iklim organisasi dengan Produktifitas kerja**

Nilai korelasi yang diperoleh antara antara iklim organisasi dengan produktifitas kerja adalah sebesar 0,587. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah, dimana semakin baik

iklim organisasi maka akan diikuti dengan tingginya produktifitas kerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, angka sebesar 0,587 termasuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat karena berada pada rentang interval 0,40-0,599.

Sesuai berdasarkan penelitian terdahulu menurut Wirawan (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dengan demikian produktivitas kerja akan meningkat. Hal sebaliknya akan terjadi jika iklim organisasi tidak nyaman maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

#### 4.3.2.1.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh Kerja tim dan Iklim organisasi secara simultan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktifitas kerja. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh *output* sebagai berikut:

**Tabel 4.37**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 <sup>a</sup>	,697	,681	2,56585

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kerja Tim, Loyalitas Karyawan

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

*Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019*

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa *R-square* sebesar 0,697 atau 69,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kerja tim, loyalitas dan Iklim organisasi secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap produktifitas kerja sebesar 69,7%. Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 69,7\% = 30,3\%$  lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi.

Sedangkan untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta x Zero Order*. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan *zero order* merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai *beta* dan *zero order* sebagai berikut:

**Tabel 4.38**  
**Pengaruh Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Kerja Tim	,498	,725
	Loyalitas Karyawan	,302	,702
	Iklim Organisasi	,211	,587

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

*Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

Kerja tim (X1)	0,498	x	0,725	=	0,361	atau	36,1%
Loyalitas (X2)	0,302	x	0,702	=	0,212	atau	21,2%
Iklm organisasi (X3)	0,211	x	0,587	=	0,124	atau	12,4%
<b>Total Pengaruh</b>				=	<b>0,697</b>	<b>atau</b>	<b>69,7%</b>

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh variabel Kerja tim (X1) terhadap produktifitas kerja adalah sebesar 36,1% , loyalitas memberikan pengaruh sebesar 21,2% dan iklim organisasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 12,4%. Sehingga dapat disimpulkan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktifitas kerja adalah kerja tim dengan besaran pengaruh yang diberikan sebesar 36,1%.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis parsial (uji-t) dilakukan untuk membuktikan apakah Kerja tim dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.39 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,316	2,527		125	,901
	Kerja Tim	,200	,040	,490	5,016	,000
	Loyalitas Karyawan	,243	,088	,302	2,748	,008
	Iklim Organisasi	,261	,124	,211	2,103	,040

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019



Adapun hipotesis statistik secara parsial yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kerja tim

$H_0 : 1 = 0$  Secara parsial Kerja tim tidak berpengaruh terhadap Produktifitas kerja di PT. Gracia Griya Kencana.

$H_1 : 1 \neq 0$  Secara parsial Kerja tim berpengaruh terhadap Produktifitas kerja di PT. Gracia Griya Kencana.

2. Loyalitas

$H_0 : 1 = 0$  Secara parsial loyalitas tidak berpengaruh terhadap Produktifitas kerja di PT. Gracia Griya Kencana.

$H_1 : 1 \neq 0$  Secara parsial loyalitas berpengaruh terhadap Produktifitas kerja di PT. Gracia Griya Kencana.

3. Iklim organisasi

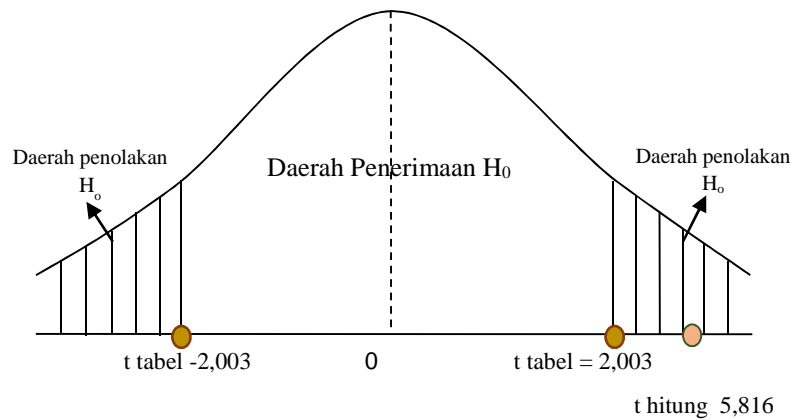
$H_0 : 2 = 0$  Secara parsial iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap Produktifitas kerja di PT. Gracia Griya Kencana.

$H_2 : 2 \neq 0$  Secara parsial iklim organisasi berpengaruh terhadap Produktifitas kerja di PT. Gracia Griya Kencana.

Kriteria:

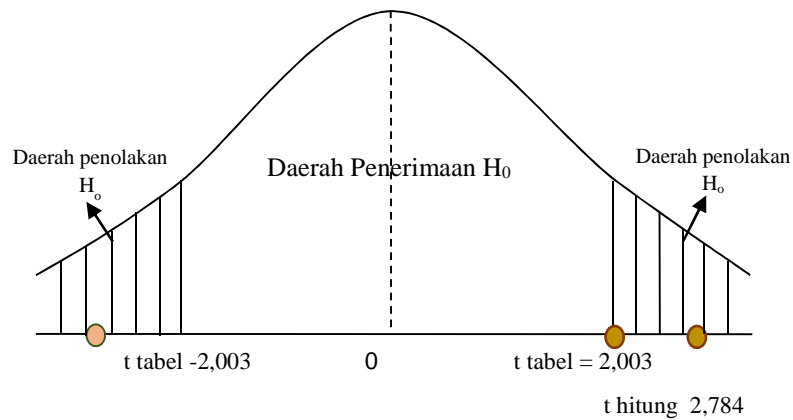
**Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel} / -t_{hitung} < -t_{tabel}$**

Tingkat signifikansi ( ) sebesar 5%, db= (n-k-1) 60-3-1 = 56, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar 2,003.



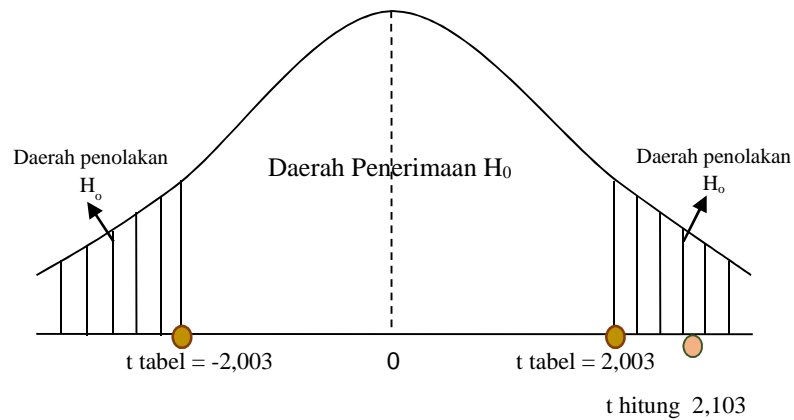
**Gambar 4.7 Grafik Penolakan dan Penerimaan H<sub>0</sub> Variabel Kerja tim Terhadap Produktifitas kerja**

Kerja tim berpengaruh terhadap produktifitas kerja karena nilai t-hitung (5,816) lebih besar dari t tabel (2,003) dan t hitung berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub>, sehingga H<sub>0</sub> ditolak, artinya terdapat pengaruh dari Kerja tim terhadap produktifitas kerja di PT. Gracia Griya Kencana. Hal ini sesuai dengan Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Sriyono dan Farida Lestari (2013) bahwa Kerja Tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



**Grafik 4.8 Grafik Penolakan dan Penerimaan  $H_0$  Variabel Loyalitas Terhadap Produktifitas kerja**

Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karena nilai  $t$  hitung (2,748) lebih besar dari  $t$  tabel (2,003) dan  $t$  hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh dari loyalitas terhadap produktifitas kerja di PT. Gracia Griya Kencana. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Aidil Saputra (2017) bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.



**Grafik 4.9 Grafik Penolakan dan Penerimaan  $H_0$  Variabel Iklim organisasi Terhadap Produktifitas kerja**

Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja karena nilai t-hitung (2,103) lebih besar dari t tabel (2,003) dan t hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh dari iklim organisasi terhadap produktifitas kerja di PT. Gracia Griya Kencana. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Made Armaya, I Wayan Suwendra, dan I wayan Bagia (2016) bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.