



**PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP STYLE* DAN BUDAYA  
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**PT. HOP LUN INONESIA**

**(Studi Pada Karyawan Departemen *Sewing* Zona Biru dan Zona Pink)**

**Skripsi**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik**

**program sarjana ekonomi**

**Oleh :**

**Dedek Resimefiani**

**NPM : 17510013**

**Dosen Pembimbing :**

**Nunuk Supraptini, SE., MM.**

**NIDN : 0614086601**

**Dr. Eka Handriani, SE., MM.**

**NIDN : 0607047601**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI**

**(UNDARIS)**

**2022**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP STYLE* DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Departemen *Sewing* Zona Biru dan Zona Pink  
PT. Hop Lun Indonesia)

Oleh :


Dedek Restimefiani

NPM : 17510013

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada  
tanggal...30...September 2022

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Nunuk Supraptini, SE., MM.

NIDN : 0614086601



Dr. Eka Handriani, SE., MM.

NIDN : 0607047601

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



UNIVERSITAS DARUL ULUM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
SINISISI  
CENTRE SUDIRMAN GUPRI (INDONESIA)

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

NIDN : 006056901

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP STYLE* DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Departemen *Sewing* Zona Biru dan Zona Pink

PT. Hop Lun Indonesia)

Oleh :

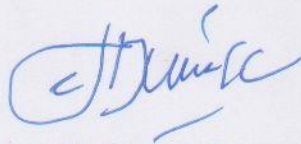
Dedek Restimefiani

NPM : 17510013

Skripsi ini telah diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal  
05 Oktober 2022.

Tim Penguji,

Ketua



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.

NIDN : 0606099201

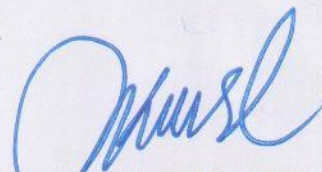
Anggota



Nunuk Supraptini, SE., MM.

NIDN : 0614086601

Anggota



Dr. Eka Handriani, SE., MM.

NIDN : 0607047601

## ❖ MOTTO

“Kesalahan adalah pengalaman hidup, belajarlh darinya. Jangan membuang waktumu untuk menjadi sempurna”.

## ❖ PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ✓ Ibu Arwaningsih dan bapak Marlani sebagai kedua orang tua yang selalu mendoakan dan *mensupport* setiap waktu.
- ✓ Adi Prasetyo sebagai kakak kandung dan Cicik Restimefiana sebagai saudara kembar saya, yang selalu memberi *support* dan doa.
- ✓ Keluarga besar Bani Dimyati yang selalu memberikan dukungan dan doa.
- ✓ M Tajudin sebagai calon pendamping hidup saya, yang selalu menyemangati setiap waktu.
- ✓ Teruntuk diri saya sendiri yang sudah berhasil menyelesaikan skripsi ini.
- ✓ Almamater tercinta

## ABSTRAK

Karyawan menjadi salah satu keunggulan kompetitif bagi bisnis perusahaan. Suatu perusahaan apabila dikelola oleh karyawan yang kompeten dapat mendorong perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi dan dalam hal ini, perusahaan memerlukan strategi untuk mempertahankan efektivitas kerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh *teamwork* terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia. (2) pengaruh *leadership style* terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia. (3) pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Hop Lun Indonesia departemen *sewing* di zona biru dan zona pink terdiri dari 12 *line* berjumlah 276 orang. Sampel yang digunakan dari jumlah populasi adalah sebanyak 163 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *probability sampling*. Analisis yang digunakan yaitu uji instrument (uji validitas dan realibilitas), uji korelasi, uji analisis regresi, koefisien determinasi (*adjusted R square*), uji t serta uji F dengan alat bantu perhitungan menggunakan program aplikasi SPSS versi 23.

Hasil analisa menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *teamwork* terhadap efektivitas kerja didapat nilai  $t_{hitung}$  (3.136) >  $t_{tabel}$  (1.654) dan nilai sig. 0.002 < 0.05 yang artinya *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Pengaruh *leadership style* terhadap efektivitas kerja didapat nilai  $t_{hitung}$  (4.415) >  $t_{tabel}$  (1.654) dan nilai sig. 0.000 < 0.05 yang artinya *leadership style* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja didapat nilai  $t_{hitung}$  (4.301) >  $t_{tabel}$  (1.654) dan nilai sig. 0.000 < 0.05 yang artinya efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil pengujian secara simultan menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  (40.619) >  $F_{tabel}$  (2.66) dan nilai sig. 0.000 < 0.05 yang artinya ada pengaruh *teamwork*, *leadership style* dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork*, *leadership style* dan budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.

**Kata kunci : *teamwork*, *leadership style*, budaya kerja, efektivitas kerja**

## ABSTRACT

*Employees become one of the competitive advantages for the company's business. A company if managed by competent employees can push the company to a higher level and in this case, the company needs a strategy to maintain the effectiveness of its employees. This study aims to determine : (1) the effect teamwork on the work effectiveness of employees of PT. Indonesian Hop Lun. (2) the effect of leadership style on the work effectiveness of employees of PT. Indonesian Hop Lun. (3) the effect of work culture on the work effectiveness of employees of PT. Indonesian Hop Lun.*

*In this study the type of research used is causal associative research with a quantitative approach. The population of this study are employees of PT. Hop Lun Indonesia sewing in the blue zone and pink zone consists of 12 lines totaling 276 people. The sample used from the total population is 163 people. The sampling technique used is probability sampling technique. The analysis used is instrument test (validity and reliability test), correlation test, regression analysis test, coefficient of determination (adjusted R square), t test and F test with calculation tools using SPSS version 23.*

*The results of the analysis show that the  $t_{count}$  variable teamwork on work effectiveness is obtained by the  $t_{count}$  (3.136) >  $t_{table}$  (1.654) and the sig. 0.002 < 0.05 which means that teamwork has a significant effect on work effectiveness. The influence leadership style on work effectiveness is obtained by the value of  $t_{count}$  (4.415) >  $t_{table}$  (1.654) and the value of sig. 0.000 < 0.05, which means that leadership style has a significant effect on work effectiveness. The influence of work culture on work effectiveness is obtained by the value of  $t_{count}$  (4.301) >  $t_{table}$  (1.654) and the value of sig. 0.000 < 0.05, which means that work effectiveness has a significant effect on work effectiveness. The test results simultaneously produce  $F_{calculated}$  values (40,619) >  $F_{table}$  (2.66) and sig. 0.000 < 0.05 which means that there is an influence of teamwork, leadership style and work culture on the work effectiveness of PT. Indonesian Hop Lun. The results of the study can be concluded that the variables of teamwork, leadership style and work culture partially and simultaneously affect the work effectiveness of PT. Indonesian Hop Lun.*

**Keywords:** *teamwork, leadership style, work culture, work effectiveness*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**PENGARUH *TEAMWORK, LEADERSHIP STYLE* DAN *BUDAYA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. HOP LUN INDONESIA*”.**

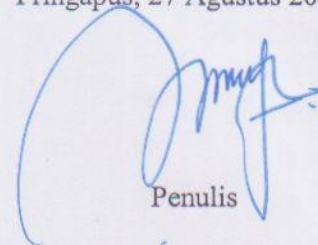
Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis, baik tenaga, ide-ide, maupun pemikiran. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Drs. H. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan belajar.
2. Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Nunuk Supraptini, SE., MM. selaku dosen pembimbing utama yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
4. Dr. Eka Handriani, SE., MM. selaku dosen pembimbing pendamping yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
5. Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM. selaku tim penguji.
6. Bapak dan Ibu Dosen khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tak henti-hentinya memberikan semangat kepada penulis.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu disini.

8. Sahabat- sahabat saya dan teman dekat saya, serta rekan sekelas Angkatan 2017 yang telah memberikan bantuan baik dukungan pikiran dan materi serta semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Amin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. Amin  
Yaa Rabbal 'Alamiin.

Pringapus, 27 Agustus 2022



Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	ixi
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian .....	15
E. Definisi Operasional Variabel.....	16
F. Sistematika Penulisan .....	17
BAB II LANDASAN TEORI.....	18
A. Kajian Pustaka.....	18
1. <i>Teamwork</i> .....	18
2. <i>Leadership Style</i> .....	26
3. Budaya Kerja .....	33
4. Efektivitas Kerja .....	40
B. Penelitian Terdahulu.....	46
C. Kerangka Pemikiran .....	49
D. Hipotesis.....	50
BAB III METODE PENELITIAN .....	51
A. Jenis Penelitian.....	51
B. Lokasi Penelitian .....	51

C. Variabel Penelitian .....	52
1. Variabel Bebas ( <i>independent variable</i> ) .....	52
2. Variabel Terikat ( <i>dependent variable</i> ) .....	53
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	54
1. Populasi.....	54
2. Sampel .....	54
3. Teknik Sampling .....	56
E. Jenis dan Sumber Data.....	56
1. Jenis Data.....	56
2. Sumber data .....	57
F. Teknik Pengambilan Data.....	58
1. Kuesioner (angket).....	58
2. Dokumentasi.....	59
3. Studi Kepustakaan.....	59
G. Teknik Analisa Data.....	60
1. Uji Instrumen_ .....	60
2. Uji Korelasi.....	65
3. Analisis Regresi .....	67
4. Koefisien Determinasi ( <i>Adujsted R Square</i> )_.....	69
5. Uji Hipotesis .....	71
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>75</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	75
B. Deskripsi Responden .....	75
C. Analisis Data .....	80
D. Pembahasan.....	95
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>98</b>
A. Kesimpulan .....	98
B. Saran.....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>104</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: <i>Output</i> Produksi.....	4
Tabel 1.2	: Monitoring <i>AIO-Hourly Report</i> SAH.....	8
Tabel 1.3	: Absensi Karyawan .....	13
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 3.1	: Indikator Penelitian.....	53
Tabel 3.2	: Jumlah Populasi dan Sampel Operator <i>Departement Sewing</i> .....	56
Tabel 3.3	: Alat Ukur Penelitian .....	59
Tabel 3.4	: Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 3.5	: Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 3.6	: Interpretasi Koefisien Korelasi.....	66
Tabel 4.1	: Jenis Kelamin Responden.....	76
Tabel 4.2	: Usia Responden.....	77
Tabel 4.3	: Pendidikan Responden .....	78
Tabel 4.4	: Masa Kerja Responden.....	79
Tabel 4.5	: Hasil Uji Korelasi Sederhana .....	80
Tabel 4.6	: Hasil Uji Korelasi Berganda.....	82
Tabel 4.7	: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana $X_1$ Terhadap Y.....	83
Tabel 4.8	: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana $X_2$ Terhadap Y.....	84
Tabel 4.9	: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana $X_3$ Terhadap Y.....	85
Tabel 4.10	: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	86
Tabel 4.11	: Koefisien R hitung dan Determinasi ( <i>Ajd R<sup>2</sup></i> ).....	88
Tabel 4.12	: Hasil Uji t (Parsial).....	89
Tabel 4.13	: Hasil Uji F (Simultan).....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Konseptual Pemikiran.....	49
Gambar 3.1	: Uji t Parsial.....	72
Gambar 3.2	: Uji F Simultan.....	74
Gambar 4.1	: Uji t Variabel <i>Teamwork</i> ( $X_1$ ).....	90
Gambar 4.2	: Uji t Variabel <i>Leadership Style</i> ( $X_2$ ).....	91
Gambar 4.3	: Uji t Variabel Budaya Kerja ( $X_3$ ).....	92
Gambar 4.4	: Uji F Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan $X_3$ Terhadap $Y$ .....	94

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner.....	105
Lampiran 2	: Identitas Responden.....	111
Lampiran 3	: Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden.....	116
Lampiran 4	: Tabulasi Data Hasil Penelitian 163 Responden.....	118
Lampiran 5	: Hasil Uji Validitas 10 Resonden.....	138
Lampiran 6	: Hasil Uji Reliabilitas 10 Resonden .....	142
Lampiran 7	: Hasil Uji Korelasi Sederhana dan Berganda .....	143
Lampiran 8	: Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana dan Berganda.....	144
Lampiran 9	: Hasil Uji Koefisien Detrminasi.....	146
Lampiran 10	: Hasil Uji Hipotesis.....	147
Lampiran 11	: Tabel r (df=1-35) .....	148
Lampiran 12	: Tabel t (df=121-160).....	150
Lampiran 13	: Tabel F (df=100-180).....	151

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era globalisasi sekarang ini, setiap perusahaan pasti akan berupaya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuannya. Setiap perusahaan harus dapat memperhitungkan perubahan yang muncul. Hal ini dimaksudkan supaya perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan tanpa adanya hambatan atau dapat meminimalisasi risiko yang kemungkinan akan terjadi. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus memiliki dan merealisasikan sumber daya manusia yang handal.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset perusahaan yang penting, karena peranan sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan apabila karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal. Karyawan juga menjadi salah satu keunggulan kompetitif bagi bisnis perusahaan. Suatu perusahaan apabila dikelola oleh karyawan yang kompeten dapat mendorong perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi. Dalam hal ini, perusahaan memerlukan strategi untuk mempertahankan efektivitas kerja karyawannya.

PT. Hop Lun Indonesia merupakan industri garmen, berlokasi di Dusun Kemas, Desa Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah yang bergerak di bidang manufaktur terkemuka dan eksportir pakaian dalam wanita serta pakaian renang dengan kantor pusat di Hong Kong dan operasional di wilayah Eropa, Amerika Serikat, Cina serta Bangladesh. PT. Hop Lun Indonesia bertanggung jawab atas pemenuhan, kontribusi dan kenyamanan serta pelayanan terhadap kepuasan *customer*, memiliki tenaga ahli di bidangnya yang bertujuan untuk menjaga kualitas yang standar Internasional dan meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal.

Ruang lingkup pekerjaan pada PT. Hop Lun Indonesia terdiri dari bagian operasioal dan bagian produksi dan diharapkan mampu menjalankan misi perusahaan, melakukan perbaikan, menciptakan ide-ide baru dan mampu bekerja sesuai prosedur sehingga berjalan dengan baik dan tidaknya hal tersebut akan membawa dampak pada keberhasilan perusahaan. Pada dasarnya karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus menentukan bagaimana cara mendayagunakan karyawannya secara baik, sehingga efektivitas kerja karyawannya dapat tercapai.

Efektivitas Kerja menurut Priansa dalam Goh & Julitawaty., (2018) adalah “pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil”. Lestari., (2020) menjelaskan bahwa “efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan”. Konsep efektivitas menurut Priansa dalam

Rahadian & Kencana., (2018) adalah “keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan”. Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang penting adalah tingkat keberhasilan yang dihasilkan dan tujuan yang akan dicapai.

Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yaitu dengan bekerja secara efektif, artinya tercapainya efektivitas kerja karyawan apabila hasil atau kuantitas kerja yang diperoleh sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan dan dapat dikerjakan secara tepat waktu. Selain kuantitas kerja, pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai berhasil juga tergantung pada kualitas kerja yang meliputi kerapian dan ketelitian sehingga efektivitas kerja karyawan dapat ditentukan dengan membandingkan antara kuantitas kerja dengan kualitas kerja.

Pada kenyataannya, kondisi yang terjadi pada karyawan departemen *sewing* yaitu *output* target yang dihasilkan dari tahun 2016-2020 mengalami penurunan. Diketahui bahwa *actual* target tidak sesuai dengan *plan* target, sehingga berdampak pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan proses kerja dan akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan seperti yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Berikut merupakan Tabel 1.1 prosentase *output* produksi departemen *sewing* yang bersumber dari *Industrial Engineering* produksi PT. Hop Lun Indonesia, dimana karyawan tidak mampu mencapai target yang telah di tentukan.



**Tabel 1.1**  
***Output Produksi Departemen Sewing***

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b><i>Plan Target</i></b>	<b><i>Actual Target</i></b>	<b>Presentase</b>
1.	2016	6.589.440	4. 268.160	64.7%
2.	2017	6.177.600	3. 624.192	58.6%
3.	2018	4.530.240	2.246.400	49.5%
4.	2019	3.695.680	1.572.480	42.5%
5.	2020	2.825.700	1.102.350	39%

*Sumber : Industrial Engineering PT. Hop Lun Indonesia., (2021)*

Berdasarkan pada Tabel 1.1 data dari *Industrial Engineering* diketahui bahwa dari tahun 2016-2020 persentase *output* produksi mengalami penurunan yaitu *output* produksi dari tahun 2016 sebanyak 64.7 %, tahun 2017 sebanyak 58.6 %, tahun 2018 sebanyak 49.5 %, tahun 2019 sebanyak 42.5 %, dan tahun 2020 sebanyak 39 %. Untuk persentase *output* produksi diperoleh dari jumlah *actual* target terhadap jumlah *plan* target per tahun. Sebenarnya perusahaan telah menuntut karyawannya untuk bekerja secara efektif dan karyawan juga telah dibebankan atas tugas sesuai dengan kemampuannya yang harus diselesaikan dengan tanggung jawab. Tidak terpenuhiya efektivitas kerja karyawan menjadi suatu tantangan yang seharusnya segera diatasi karena tanpa efektivitas kerja yang baik, maka target-target yang telah ditentukan oleh perusahaan tidak terealisasi dengan maksimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan menurut Timpe dalam Yanti et al., (2020) mengemukakan bahwa “faktor-faktor umum yang mempengaruhi efektivitas kerja meliputi dimensia Individu (meliputi kemampuan, prestasi, motif, sasaran, kebutuhan dan nilai), suasana motivasi dan

kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dimensi kelompok (meliputi status, norma, keeratan dan iklim komunikasi serta struktur perusahaan termasuk unsur-unsur makro dalam pengendalian dan perencanaan)”. *Teamwork* merupakan faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, karena di PT. Hop Lun Indonesia bentuk atau stuktur kerja karyawannya secara tim atau kelompok yang sudah terkoordinasi. Dari penjelasan diatas penulis memilih untuk melakukan penelitian terhadap *teamwork*, gaya kepemimpinan (*leadership style*) dan budaya kerja, karena yang terjadi di perusahaan lebih mengarah pada *teamwork*, *leadershipstyle* dan budaya kerja.

*Teamwork* menurut Panggiki et al., (2017) 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 bekerjasama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas”. Sementara Lasahido dalam Aziz et al., (2019) menyatakan bahwa “kerjasama seseorang terhadap organisasinya akan meningkatkan performa kinerjanya sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan dan pada akhirnya menjadikan tim yang efektif”. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam *teamwork*, merupakan aspek penting untuk menunjang efektifitas kerja dalam perusahaan. Para anggota tim harus mampu bekerja sama dan mempunyai kepercayaan terhadap kemampuan rekan kerjanya sehingga, kualitas kerja karyawan ditentukan dari

sejauh mana perusahaan mampu mengatur sumber daya manusia untuk memiliki komitmen saling mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Di bagian produksi PT. Hop Lun Indonesia seluruh karyawan bekerja secara kelompok dan pada departemen *sewing* merupakan kelompok kerja yang berskala besar. Penempatan kelompok kerja ini terbagi menjadi 4 (empat) zona yaitu zona hijau untuk proses 1 (satu), kuning untuk proses 2 (dua), biru untuk proses 3 (tiga) dan pink untuk proses 4 (empat). Didalam zona tersebut terdapat *line*, yang setiap *line* adalah satu tim kerja dan terdiri dari 12 sampai 24 anggota atau perusahaan dalam membentuk *teamwork* telah disesuaikan dengan kebutuhannya masing-masing. Setiap *line* memiliki anggota-anggota tim dengan kemampuan atau *skill* yang berbeda-beda sesuai dengan tugas yang dibebankan masing-masing anggota, hal ini dimaksudkan karena dalam *teamwork* proses kerja saling berkaitan dan telah menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja, dengan demikian *teamwork* merupakan aspek penting untuk menunjang efektivitas kerja dalam perusahaan.

*Teamwork* berperan dalam menghasilkan pemikiran yang lebih baik, menimbulkan sikap saling membantu dan mengharuskan setiap individu yang terlibat di dalamnya untuk melakukan pekerjaan secara bersama atau mau bekerjasama sehingga, diharapkan mampu mendapatkan hasil yang optimal baik secara kualitas dan kuantitasnya. Mau bekerjasama, mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, memberikan dorongan dan membangun semangat antar anggota di dalam kelompok atau tim kerja merupakan indikator dalam *teamwork*. Bekerja dalam tim memberikan manfaat bagi karyawan dan

perusahaan yaitu dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan, memiliki banyak ide kreatif, beban kerja berkurang, saling mendukung dan menguatkan antar anggota dalam tim kerja dan memajukan perusahaan.

Karyawan sebagai fungsi pendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan diharapkan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam rangka membantu perusahaan mencapai tujuannya secara efektif. Namun dalam hal ini penulis mengamati bahwa pada karyawan departemen *sewing* PT. Hop Lun Indonesia terdapat permasalahan didalam *teamwork* yaitu banyak anggota dalam tim yang tidak mau bekerjasama dengan baik. Sebenarnya tim mengharuskan setiap anggotanya saling bekerjasama dengan baik walaupun setiap anggota dalam tim mempunyai tugas kerja masing- masing sesuai kemampuan yang dimiliki. Contohnya yang terjadi pada pemegang *critical process* yang perlu bantuan atau *balancing* dari anggota timnya supaya tidak terjadi penumukan barang karena hal tersebut akan menghambat proses produksi sehingga dapat mempengaruhi *output* target yang telah ditentukan, namun anggota tim tidak mau bekerja sama dengan baik menjadikan kerja anggota dalam tim tidak efektif.

Berikut merupakan Tabel 1.2 Monitoring AIO - *Hourly report* SAH produksi departemen *sewing* zona biru dan zona pink yang bersumber dari *Industrial Engineering* produksi PT. Hop Lun Indonesia.

**Tabel 1.2**  
**Tabel Monitoring AIO – Hourly Report SAH**  
**Zona Biru dan Zona Pink**  
**PT. Hop Lun Indonesia**

<b>Process</b>	<b>Module # (Line)</b>	<b>Hourly report -SAH</b>	<b>AIO – SAH</b>	<b>GAP (AIO - Hourly)</b>
<b>Process 3</b>	MOD-17(BR)	159.71	154.17	-5.54
	MOD-18(BR)	109.48	88.52	-20.96
	MOD-19(BR)	126.09	112.84	-13.25
	MOD-20(BR)	102.20	110.16	7.96
	MOD-21(BR)	131.00	135.41	4.41
	MOD-22(BR)	91.65	88.47	-3.18
	MOD-23(BR)	101.60	96.50	-5.10
<b>Process 4</b>	MOD-25(BR)	99.95	90.08	-9.87
	MOD-26(BR)	113.39	100.61	-12.78
	MOD-27(BR)	102.74	117.60	14.86
	MOD-28(BR)	106.21	98.26	-7.95
	MOD-29(BR)	121.18	127.86	6.68
<b>Total</b>		<b>1.365.02</b>	<b>1.290.48</b>	<b>112.54</b>

*Sumber : Industrial Engineering PT. Hop Lun Indonesia., ( Des 2021)*

Berdasarkan Tabel 1.2 Monitoring AIO - *Hourly report* SAH produksi departemen *sewing* zona biru dan zona pink diketahui bahwa terjadi ketidaksesuaian antara *Hourly report* atau pada laporan perjam target produksi dengan AIO (*All In One*) atau keseluruhan hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi yang didapatkan pada MOD-17(BR) hasil -5.54, MOD-18(BR) hasil -20.96, MOD-19(BR) hasil -13.25, MOD-22(BR) hasil -3.18, MOD-23(BR) hasil -5.10, MOD-25(BR) hasil -9.87, MOD-26(BR) hasil -12.78, MOD-28(BR) hasil -7.95. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam tim seharusnya menjalin hubungan yang baik dengan mau bekerjasama dan saling membantu antar anggota

dalam timnya dalam menyelesaikan tugas kerja, sehingga tidak ada penumukan barang dalam proses produksi dan hasil yang diperoleh antara *Hourly report* dengan AIO sebanding dan tidak kurang atau *minus*.

Faktor lainnya yang memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja karyawan yaitu *leadership style*. *Leadership style* menurut Kartono dalam Mustajib., (2019) dapat didefinisikan sebagai “pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang”. *Leadership style* menurut Nawawi dalam Mindarti., (2018) adalah “perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan”. Hal ini berarti *leadership style* pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seseorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan caara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.

*Leadership style* memiliki peran sangat penting untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mngendalikan bawahan agar mau mengerjakan tugas dan perintah dari pemimpin. Di PT. Hop Lun Indonesia, pemimpin terbagi menjadi beberapa tingkatan yaitu manajer, *supervisor*, dan *line leader*. *Line leader* mempunyai hubungan yang paling dekat dan langsung dengan karyawan produksi karena setiap *line* produksi memiliki *line leader* masing-masing. Setiap *line*

*leader* mempunyai gaya dan karakter dalam memimpin anggota timnya dan tidak mesti lebih baik atau lebih jelek dari pada yang lainnya.

Pemimpin dalam memimpin bawahannya, akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinannya, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi *leadership style* tertentu diduga dapat menyebabkan peningkatan efektivitas kerja kemudian disisi lain dapat menyebabkan kerja menjadi tidak efektif. Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan dari kemampuannya dalam mengambil keputusan, memotivasi, menjalin komunikasi yang baik, bertanggung jawab, serta seorang pemimpin harus dapat mengendalikan emosi dengan baik sehingga dengan demikian dapat menguatkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kesenjangan yang terjadi di departemen *sewing* PT. Hop Lun Indonesia adalah seorang *leader* kurang memotivasi bawahannya sehingga hal ini menyebabkan bawahan kurang termotivasi untuk menggerakkan kemampuannya agar dapat menyelesaikan tugas kerjanya dengan optimal, dan target produksi dapat tercapai, namun terdapat *leader* yang tidak dapat memotivasi bawahannya untuk lebih semangat dalam bekerja terutama kepada operator pemegang *critical process* yang memang dalam proses pengerjaannya harus dengan benar- benar teliti dan hati-hati sehingga mengakibatkan bawahannya tersebut bekerja dengan semauanya mereka tanpa memperhatikan *output* target yang sudah ditentukan.

Dari beberapa karyawan yang peneliti temui diperoleh informasi bahwa tugas dan kewajiban seorang *leader* tidak dijalankan dengan tanggung jawab yang penuh, contohnya terdapat *line leader* hampir sama sekali tidak menjalankan tugas kerjanya dengan baik, seperti kurang bertanggung jawab untuk menyusun tugas kerja dan menjalankan dalam memimpin *line* nya, jarang mengadakan evaluasi tentang pencapaian hasil, serta *line leader* tidak menjalankan kewajibannya dalam melakukan monitoring progress kerja.

Budaya kerja merupakan faktor pendukung lainnya yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Susdarmanto dalam jurnal Maylinhart., (2020) menyatakan “budaya kerja merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan”. Cakra., (2020) dalam jurnalnya mengutip pernyataan Mangkuprawira bahwa “budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh setiap karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individu”. Budaya kerja menurut Triguno dalam Siregar., (2019) adalah “suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serata tindakan yang terwujud sebagai kerja”.

Budaya kerja yang dibuat di PT. Hop Lun Indonesia bertujuan untuk mengatur setiap perilaku, sikap karyawan saat bekerja dan membudayakan karyawannya untuk bekerja secara disiplin. Peraturan perusahaan dibuat bersama dengan berdirinya perusahaan dan setiap karyawan telah memiliki buku peraturan



perusahaan sebagai pedoman karyawan karena berisi tentang aturan yang mengatur perilaku dan sikap karyawan saat berada di lingkungan kerja. Buku pedoman karyawan atau buku peraturan perusahaan memiliki masa berlaku sampai 2 (dua) tahun dan setelahnya akan berlaku peraturan yang baru. Kondisi seperti ini sebenarnya sangat memudahkan karyawan untuk memahami, mempelajari kemudian diharapkan dapat mengimplementasikan dalam kegiatan sehari-hari pada saat bekerja. Selain itu, kegiatan *breafing* yang dilakukan pemimpin dengan bawahannya menjadi alternatif lain untuk menyampaikan *update* peraturan atau jika ada peraturan tambahan yang harus segera disampaikan.

Berdasarkan pengamatan penulis, dapat dikemukakan bahwa gap atau kesenjangan pada budaya kerja di PT. Hop Lun Indonesia yaitu karyawan belum sepenuhnya memahami dan mematuhi peraturan perusahaan, meliputi bagaimana sikap karyawannya terhadap pekerjaan, perilaku karyawannya pada waktu bekerja dan disiplin kerja. Dibuktikan dengan permasalahan-permasalahan seperti sikap terhadap pekerjaan yaitu banyak karyawan lebih suka melakukan kegiatan lain seperti bersantai-santai atau semata-mata memperoleh kepuasan kesibukan pekerjaannya sendiri, kemudian perilaku pada waktu bekerja yaitu banyak karyawan tidak rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya serta banyak karyawan yang tidak disiplin seperti datang terlambat, absensi karyawan tanpa keterangan atau alpa yang meningkat. Berikut persentase absensi karyawan PT. Hop Lun Indonesia pada Tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Absensi ketidakhadiran karyawan PT. Hop Lun Indonesia**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	%	Izin	%	Alpa	%
1.	2016	1965	180	9.2	110	5.6	119	6.0
2.	2017	1970	195	9.9	122	6.2	120	6.1
3.	2018	1985	200	10	125	6.3	122	6.1
4.	2019	1900	225	11.8	139	7.3	125	6.5
5.	2020	2150	335	15.5	147	6.8	157	7.3

*Sumber : Bagian personalia PT. Hop Lun Indonesia., (2021)*

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa absensi ketidakhadiran karyawan PT. Hop Lun Indonesia dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 mengalami peningkatan. Persentase sakit pada tahun 2016-2020 mengalami peningkatan sebesar 6.3%, persentase izin pada tahun 2016-2020 mengalami peningkatan sebesar 1.2%, dan persentase alpa pada tahun 2016-2020 mengalami peningkatan sebesar 1.3%. Perusahaan sebenarnya telah memberikan kemudahan apabila terdapat karyawannya yang tidak masuk kerja dengan prosedur yang telah ada seperti, jika sakit menggunakan surat dokter, atau menggunakan hak cutinya jika ada keperluan lain tanpa harus absen / bolos kerja.

Berdasarkan GAP atau kesenjangan yang telah diuraikan di atas, maka penulis ingin meneliti dengan judul **“Pengaruh *Teamwork*, *Leadership Style* dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Hop Lun Indonesia ”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Hop Lun Indonesia?
2. Apakah *leadership style* berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Hop Lun Indonesia?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Hop Lun Indonesia?
4. Apakah *teamwork*, *leadership style* dan budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Hop Lun Indonesia?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh *teamwork* terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh *leadership style* terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh *teamwork*, *leadership style* dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.

## D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi kepada :

### 1. Manfaat Teoritis

#### a. Bagi Penulis

Memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh *teamwork*, *leadership style* dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja karyawan serta membandingkan antara teori dengan praktek di lapangan.

#### b. Bagi Pihak Luar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut *teamwork*, *leadership style* dan budaya kerja.

#### b. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia serta

menjadi bahan bacaan di perpustakaan dan dapat memberikan referensi mahasiswa lain.

## **E. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini, dapat diuraikan sebagai berikut :

### 1. *Teamwork* ( $X_1$ )

*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 bekerjasama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas (Panggiki et al., 2017).

### 2. *Leadership Style* ( $X_2$ )

*Leadership style* dapat didefinisikan sebagai pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang (Kartono dalam Mustajib., 2019).

### 3. Budaya Kerja ( $X_3$ )

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serata tindakan yang terwujud sebagai kerja (Triguno dalam Siregar., 2019).

#### 4. Efektivitas Kerja (Y)

Efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan (Lestari., 2020).

### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

Bab I :       Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

Bab II :       Landasan Teori yang berisi tentang kajian pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III :      Metode Penelitian yang berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

Bab VI :      Hasil Penelitian dan Pembahasan yang berisi tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi responden, analisis data dan pembahasan.

Bab V :       Kesimpulan dan Saran

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. *Teamwork* (X<sub>1</sub>)**

###### **a. Pengertian *Teamwork* (Kerja Tim)**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tim adalah “kelompok” atau “regu”. Kelompok (*group*) Menurut Robbins & Judge dalam jurnal Sutisna., (2019) adalah “dua atau lebih individu, saling berinteraksi dan saling bergantung (*interdependent*) yang berkumpul untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Grup kerja (*work group*) adalah sekelompok individu yang saling berinteraksi (berbagi informasi dan membuat keputusan) untuk membantu setiap anggota kelompok yang bekerja dalam area tanggung jawabnya. Tim kerja (*work teams*) adalah suatu kelompok yang memiliki sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi dan memiliki interdependensi yang tinggi”.

*Teamwork* menurut Sutisna., (2019) dalam jurnalnya mengutip pernyataan Eva & Boge., (2017) yaitu merupakan “kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan”. Pernyataan di atas

diperkuat Tracy dalam jurnal Lawasi & Triatmanto., (2017) menyatakan bahwa: “*Teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan”.

*Teamwork* menurut Panggiki et al., (2017) 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 bekerjasama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas”. Dewi dalam Lawasi & Triatmanto., (2017) bahwa: “*Teamwork* adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas”. Sementara Sriyono dalam jurnal Sutisna., (2019) *Teamwork* adalah “proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, tugas, bakat kreatif dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dari semua pengertian mengenai *teamwork* (kerjasama tim) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *teamwork* merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.



b. Tipe-tipe Tim

Menurut Robbins & Judge dalam Sutisna., (2019) tipe-tipe tim terbagi menjadi lima, yaitu :

1) *Problem-solving*

*Problem-solving teams* adalah pekerja dari departemen yang sama, yang bertemu beberapa jam tiap minggu untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

2) *Self-managed teams*

*Self-managed teams* adalah tim dimana anggotanya mengambil tanggung jawab dari para atasan mereka (perencanaan dan penjadwalan kerja, pengendalian kolektif atas langkah kerja dan pembuat keputusan operasi).

3) *Cross-functional*

*Cross-functional* adalah para pekerja dari jenjang yang hampir sama tetapi mempunyai bidang pekerjaan yang berbeda, yang bekerja sama untuk menyelesaikan tugas.

4) *Virtual team*

*Virtual team* adalah tim yang menggunakan teknologi computer untuk mengikat bersama-sama secara fisik yang para anggotanya tersebar agar mencapai tujuan umum.

5) *Multiteam system*

*Multiteam system* adalah suatu pengumpulan dua atau lebih tim yang saling bergantung yang berbagi tujuan dari atasan; tim yang terdiri atas banyak tim.

c. Kategori Tim yang Baik

Menurut Robbin & Judge dalam Sutisna., (2019) ada tiga kategori umum untuk menciptakan tim yang baik, yaitu :

- 1) Dilihat dari kontekstualnya yaitu sumber daya yang memadai, kepemimpinan dan struktur, iklim kepercayaan, evaluasi kinerja dan sistem pemberian imbalan.
- 2) Dilihat dari kategori komposisi tim yaitu kemampuan dari para anggota, kepribadian para anggota, alokasi aturan, keragaman para anggota, besaran tim, pilihan anggota.
- 3) Dilihat dari kategori proses yaitu rencana dan tujuan umum, tujuan yang spesifik, keberhasilan tim, level konflik, kemalasan sosial.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keefektifan *Teamwork*

Menurut Aziz et al., (2019) mengutip pernyataan Dejanaz yang berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan sebuah tim atau kelompok kerja, yaitu :

1) Tujuan yang jelas

Kurang jelasnya Tujuan dari suatu kumpulan kerja biasanya menjadi penyebab utama kegagalan kelompok. Saat Tujuan kelompok dikatakan dengan jelas pada masing-masing anggota, maka ada semangat untuk bergerak maju dan keinginan untuk bertahan di waktu sulit, serta bagaimana menanggulangi halangan-halangan.

2) Struktur tim atau kelompok kerja yang saling mendukung Untuk menjangkau suatu struktur yang saling mendukung, orang yang bertanggung jawab dalam menyusun tim/kelompok mesti membubuhkan perhatian kepada faedah kelompok, peran anggota tim, tanggung jawab dan tingkat keterampilan anggota, stabilitas dan besar kecilnya suatu kumpulan serta peran kepemimpinan dalam tim atau kelompok.

3) Dukungan yang kuat

Salah satu urusan yang dapat mengakibatkan kegagalan ialah kurangnya dukungan secara organisasi terhadap anggota. Dukungan dalam format pelatihan, pemantauan kerja dan diskusi secara rutin adalah bentuk dukungan yang dibutuhkan dalam kondisi kerja kelompok. Dukungan laksana ini memastikan bahwa masing-masing anggota bisa dengan bebas mengeksplorasi kemampuannya dalam memajukan kumpulan secara terkoordinasi, tanpa mengakibatkan hambatan-hambatan yang terlampau berarti.

4) Hubungan internal yang positif

Banyak kendala serta kelemahan anggota dalam tim yang dapat mengakibatkan ketegangan dalam hubungan dan hadir ke permukaan sebagai perilaku yang buruk, kurangpercayaan dan perebutan kekuasaan. Maka hubungan internal yang positif sangat mempengaruhi keefektifan suatu tim.

e. Indikator *Teamwork*

Indikator-indikator untuk mengukur variabel *teamwork* menurut Panggiki et al., (2017) terdiri dari :

1) Mau bekerjasama (*cooperative*)

Kerja sama adalah bentuk hubungan antara individu yang satu dengan individu lainnya yang saling berinteraksi dan saling menguntungkan untuk mencapai tujuan bersama sehingga, berdasarkan hal tersebut prinsip dalam kerja sama yaitu : berorientasi pada tercapainya tujuan yang baik, memperhatikan kepentingan bersama dan saling menguntungkan.

2) Mengungkapkan harapan yang positif

Adanya sikap optimis didalam diri karyawan dan selalu berharap baik dengan timnya dalam mewujudkan visi dan misi dari perusahaan.

### 3) Menghargai masukan

Perbedaan pendapat adalah sebuah hal yang jamak terjadi dalam sebuah tim. Justru dari perbedaan itu, tim akan semakin kaya dengan ide dan pemikiran yang bisa memudahkan jalan menuju target yang dicanangkan. Tentu saja, selama masing-masing anggota tim bisa saling dan menghargai masukan dalam mengempukakan pendapat. Sebesar apa pun perbedaan yang terjadi tak akan mampu mengikis kekompakan tim jika rasa saling menghargai sudah tertanam mendalam di dalam diri seluruh anggota tim.

### 4) Memberikan dorongan

Memberikan dorongan, motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan dalam kerja tim sehingga, terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 5) Membangun semangat kelompok

Membangun semangat kelompok dengan tepat akan dapat menimbulkan gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan efektifitas dalam kerja dan mendapatkan hasil yang maksimal.

f. Manfaat *Teamwork*

Menurut Panggiki et al., (2017) *teamwork* memiliki manfaat bagi karyawan dan perusahaan, diantaranya :

1) Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Efisiensi adalah cara mengukur kehematan penggunaan sumber sumber daya untuk bisa memperoleh jumlah produksi yang lebih besar dengan kemampuan bekerja lebih efektif dan menekan biaya atau keluaran sementara serendah mungkin. Efektivitas adalah cara mengukur keberhasilan dalam mencapai tujuan.

2) Memilki banyak ide kreatif.

Ide kreatif adalah gagasan, ide atau pemikiran yang dimiliki individu dalam menciptakan hal-hal baru atau cara-cara baru yang berbeda dengan segala hal yang sudah ada sebelumnya. Dengan adanya *teamwork* akan semakin banyak ide kreatif yang dimiliki karena setia individu mempunyai gagasan masing-masing yang bisa saling kolaborasi.

3) Beban kerja berkurang.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, dengan demikian bekerja secara tim dapat meringankan tuntutan pekerjaan dengan cara dapat diselesaikan secara bersama-sama.

- 4) Saling mendukung dan menguatkan antar anggota dalam tim.

Kondisi kerja sama tim yang baik dapat dilihat dari antar anggota dalam tim yang saling mendukung dan menguatkan. Menciptakan suatu tim bukanlah hal yang mudah karena setiap anggota dalam tim memiliki kemampuan dan kepribadian yang berbeda-beda sehingga sangat dianjurkan untuk saling *support*.

- 5) Memajukan perusahaan.

*Teamwork* memiliki peranan penting bagi perusahaan dan setiap individu di dalamnya dan dapat dibuktikan bahwa *teamwork* dapat meningkatkan produktivitas bagi perusahaan, sehingga memberikan keuntungan bagi kesuksesan perusahaan.

## 2. *Leadership Style* ( $X_2$ )

### a. Pengertian *Leadership Style*

Secara etimologi “Kepemimpinan” berasal dari kata dasar “Pemimpin”. Kepemimpinan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengandung arti perihal pemimpin, cara memimpin. Kepemimpinan dalam bahasa Inggris yang berarti *leadership*, dari kata dasar *leader* berarti pemimpin dan akar katanya *to lead* yang terkandung beberapa arti yang saling erat berhubungan; bergerak lebih awal, berjalan lebih awal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran pendapat orang lain, membimbing.

Pemimpin berasal dari kata Anglo Saxon yaitu *lead* (memimpin). Lebih lanjut Zuryati & Usman dalam Lawasi & Triatmanto., (2017) menjelaskan bahwa: “Pemimpin yang unik dan khas dari seseorang yang individu yang kemudian menjadi panutan dan contoh yang dapat mempengaruhi sikap orang lain, baik dan diikuti secara nyata oleh pengikutnya baik individu maupun kelompok”. Kemudian Lawasi & Triatmanto., (2017) mengemukakan bahwa: “*Leadership* adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Nawawi dalam Mindarti., (2018) yang mengemukakan bahwa “seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan”.

*Leadership style* menurut Kartono dalam Mustajib., (2019) adalah “pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang”. Sementara Hidayat et al., (2019) mengatakan bahwa “*leadership style* merupakan norma yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Kemudian menurut Damara & Indahingwati., (2019) menyatakan bahwa “*leadership*



*style* merupakan bentuk tingkah laku dari seorang pemimpin yang dijadikan acuan bawahannya. karena itu, seorang pemimpin sebaiknya memiliki kepribadian yang baik secara lisan maupun tingkah laku, sehingga karyawan mampu menjadikan pemimpin tersebut sebagai acuan”. *Leadership style* menurut Tampubolon dalam Dalimunthe., (2018) adalah “perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Berdasarkan pengertian *Leadership style* secara etimologi maupun pengertian menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa *Leadership style* adalah cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Leadership Style*

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Luthans dalam Parashakti et al., (2019) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi *leadership style*, yaitu:

1) Kharisma

Memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.

2) Inspirasi

Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.

3) Simulasi intelektual

Dapat menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.

4) Memerhatikan staf secara individu

Bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

c. Macam - macam *Leadership Style*

Macam - macam *Leadership Style* menurut Ellisyah., (2019) antara lain :

1) Otoriter (*Authoritarian*)

*Leadership Style* yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2) Demokratis (*Democratic*)

*Leadership Style* yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan

sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak Informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

3) Bebas (*Laissez Faire*)

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

4) Suportif

Kepemimpinan model ini memiliki kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan memiliki perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya.

5) Direktif

Kepemimpinan direktif menghasilkan kepuasan yang lebih besar bila tugas-tugas bersifat ambigu atau penuh tekanan daripada bila tugas-tugas sangat terstruktur dan tertata dengan baik.

6) Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

7) Berorientasi-Prestasi

*Leadership Style* ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

d. Indikator *Leadership Style*

Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono dalam Mustajib., (2019) menyatakan sebagai berikut :

1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup. Semakin baik kemampuan mengendalikan emosi semakin mudah akan meraih kebahagiaan.

### 3. Budaya Kerja (X<sub>3</sub>)

#### a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya (*culture*) adalah bentuk jamak dari kata budi dan daya yang berarti cinta, karsa dan rasa. Budaya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan pikiran (akal budi), adat istiadat, sesuatu mengenai kebudayaan yang sudah berkembang (beradap atau maju) dan sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Edgar H.Schein dalam jurnal Rizqina et al., (2017) mendefinisikan “budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan diwariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah- masalah tersebut”.

Menurut Edy Sutrisno dalam Cakra., (2020) menyatakan bahwa “budaya kerja diturunkan dari Budaya Organisasi. Budaya organisasi itu sendiri merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal ini tercermin dari isi visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, seharusnya setiap organisasi memiliki identitas budaya tertentu dalam organisasinya”. Kemudian Mangkuprawira dalam Cakra., (2020) menyatakan bahwa: “budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh setiap karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individu”.

Budaya Kerja menurut Susdarmanto dalam jurnal Maylinhart., (2020) yaitu “merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan”. Sedangkan budaya kerja menurut Rivai dalam jurnal Yanti et al., (2020) adalah “kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Budaya kerja berperan penting dalam menciptakan kebiasaan dalam suatu organisasi (Joseph & Francis., 2017). Persoalan yang mendasar bagi perusahaan atau organisasi adalah menciptakan budaya kuat dengan kata lain bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi (Silvia., 2016). Budaya kerja menurut Triguno dalam Siregar., (2019) adalah “suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan di atas oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan

sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang- orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan sebuah organisasi, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika karyawan dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda, hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidang masing-masing.

b. Nilai Budaya Kerja

Menurut Moekijat dalam Sambali., (2016) cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain :

1) Disiplin

Disiplin merupakan perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.

2) Keterbukaan

Keterbukaan yaitu kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.



3) Saling menghargai

Saling menghargai merupakan perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

4) Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

c. Peran dan Fungsi Budaya Kerja

Menurut Rivai dalam Bahyudi & Soehari., (2020) fungsi budaya kerja adalah budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya :

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lain,
- 2) Budaya memberikan identitas bagi organisasi,
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individu,
- 4) Budaya itu mengingatkan kemantapan sistem sosial dan
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

d. Faktor-faktor dan Proses Terbentuknya Budaya Kerja

Menurut Gomes dalam Rahmayani., (2019) faktor-faktor yang membentuk budaya kerja yaitu :

- 1) *Observed behavioral regularities when people interact*, yaitu bahasa yang digunakan dalam organisasi, kebiasaan dan organisasi yang ada, dan ritual para karyawan dalam menghadapi berbagai macam situasi.
- 2) *Group Norm*, yaitu nilai atau norma-norma kelompok dan standar baku dalam organisasi.
- 3) *Exposed Values*, yaitu nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi yang ingin dicapai atau kepercayaan dan nilai-nilai yang dianut dalam sebuah organisasi yang dikatakan oleh para anggota organisasinya. Tingkatan keyakinan dan nilai-nilai ini dapat dilihat pada pola-pola yang dapat dilihat.
- 4) *Formal Philosophy*, yaitu kebijakan dan prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, pelanggan, dan pemegang saham.
- 5) *Rules of the Game*, yaitu aturan-aturan dalam perusahaan, hal-hal apa saja yang harus dipelajari oleh karyawan baru agar dapat diterima organisasi tersebut.
- 6) *Climate*, yaitu perasaan yang secara eksplisit dapat terasa dari keadaan fisik organisasi dan interaksi antar karyawan, interaksi antarsan dengan bawahan, juga interaksi dengan pelanggan atau organisasi lain.

- 7) *Embedded Skills*, yaitu kompetensi khusus dari anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya, dan kemampuan menyalurkan keahliannya dari satu generasi ke generasi lainnya.
- 8) *Habits of thinking, mental models, and/or linguistic paradigms*, yaitu adanya suatu kesamaan “frame” yang mengarahkan pada persepsi (untuk dapat mengurangi adanya perbedaan persepsi), pikiran dan bahasa yang digunakan oleh para karyawan dan diajarkan pada karyawan baru pada awal proses sosialisasi.
- 9) *Shared Meanings*, yaitu rasa saling pengertian yang diciptakan sendiri oleh karyawan dari interaksi sehari-hari.
- 10) *Root Metaphors or Integrating Symbols*, yaitu ide-ide, perasaan dan citra organisasi yang dikembangkan sebagai karakteristik organisasi yang secara sadar ataupun tidak sadar tercermin dari bangunan.
- 11) *Lay out* ruang kerja dan materi artifact lainnya.

Hal ini merefleksikan respon emosional dan estetika anggota organisasi, disamping kemampuan kognitif atau kemampuan evaluatif anggota organisasi.

e. Proses Terbentuknya Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Rahmayani., (2019) ada tiga macam proses terbentuknya budaya yaitu :

- 1) Budaya diciptakan oleh sendirinya.
- 2) Budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.
- 3) Budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara meningkatkan kinerja perusahaan secara sistematis.

f. Indikator Budaya Kerja

Menurut Triguno dalam Siregar., (2019) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi :

1) Sikap terhadap pekerjaan

Kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

2) Perilaku pada waktu bekerja

Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

3) Disiplin kerja

Dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

#### 4. Efektivitas Kerja (Y)

##### a. Pengertian Efektivitas Kerja

Secara etimologi efektivitas berasal dari bahasa Inggris “*effective*” yang berarti berhasil atau dilakukan dengan baik. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan bahwa efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti ada efeknya (ada akibatnya, pengaruh, ada kesannya), manjur atau mujarab, dapat membawa hasil, berhasil guna (usaha, tindakan). Sementara itu efektivitas memiliki pengertian keefektifan adalah keadaan berpengaruh, kemandirian, keberhasilan dan hal mulai berlaku.

Efektivitas Menurut Priansa dalam Goh & Julitawaty., (2018) adalah “pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil”. Sedangkan Menurut Beni., (2016) Efektivitas adalah “hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi”.

Efektivitas kerja menurut Mangkunegara dalam Yanti et al., (2020) yaitu “merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Syafe’i., (2019) efektivitas kerja adalah “indikator yang mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang di inginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

Lestari., (2020) menjelaskan bahwa “efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan”. Menurut Rismawan et al., (2020) efektivitas adalah “suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah tercapai. Dimana semakin besar persentase target yang dicapai, maka semakin tinggi efektivitas kerjanya”.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan pengertian dari efektivitas kerja karyawan adalah keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ingin dicapai dengan indikator menentukan prosedur pelaksanaan pekerjaan dengan memerhatikan kualitas dan kuantitas, pencapaian hasil dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

b. Kriteria Efektivitas Kerja

Efektivitas sering dikaitkan dengan melakukan hal yang benar. Seseorang karyawan dikatakan bekerja secara produktif. Sumarsan dalam Syafe'i., (2019) menyatakan bahwa seseorang dapat dikatakan bekerja secara efektif apabila efektivitas tersebut memiliki kriteria. Adapun kriterianya sebagai berikut :

1) Tujuan jelas

Jika seorang karyawan bekerja tanpa ada perencanaan apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, maka karyawan akan

menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bertanya, apa yang harus dikerjakan? Perencanaan dibuat untuk membantu memilih alternatif yang paling baik dan paling efisien.

2) Memiliki nilai tambah

Didalam melakukan pekerjaan seseorang pekerja harus fokus tidak mengerjakan sesuatu yang tidak menambah nilai untuk organisasi. Jika terdapat banyak pekerjaan, maka karyawan harus dapat memprioritaskan mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Melakukan lebih dari satu pekerjaan pada saat yang sama justru akan menurunkan kinerja yang melibatkan kinerja organisasi yang buruk.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Khairul Saleh dalam jurnal Kartika & Hastuti., (2018) ada empat faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja yaitu :

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan

menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, disamping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

## 2) Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi, ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

## 3) Karakteristik Pekerjaan

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan merupakan sumber daya langsung berhubungan dengan penggolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerjaan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## 4) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam



mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

d. Prinsip Bekerja Efektif

Sukoco dalam Aziz et al., (2020) menyebutkan, terdapat lima prinsip untuk dapat bekerja secara efektif, yaitu :

1) Perencanaan Kerja

Setiap manajer administrasi harus merencanakan pekerjaannya. Bagaimana, kapan, dan dimana pekerjaan itu harus dilakukan juga dijelaskan dalam perencanaan tersebut.

2) Penjadwalan Kerja

Berdasarkan perencanaan yang telah dibuat, manajer dapat mengkoordinasikan usaha yang dilakukan pekerja, mesin dan informasi dalam sebuah jadwal kerja.

3) Pelaksanaan Kerja

Sistem operasi, prosedur, penyimpanan arsip dan metode yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan harus dikembangkan, untuk itu pekerjaan harus dilakukan secara tepat dan akurat.

4) Pengukuran Kerja

Mengembangkan alat ukur yang efektif, baik berdasarkan kuantitatif maupun kualitatif manajemen administrasi akan

dapat memberikan pengukuran kinerja yang jelas bagi organisasi dan karyawan.

#### 5) Menggaji Pekerja

Hal yang terpenting adalah bagaimana manajer menyeleksi, melatih, memotivasi, mengompensasi, mempromosikan pekerja agar motivasi mereka tetap tinggi.

#### e. Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Lestari., (2020) indikator yang dapat digunakan dalam mengukur efektivitas kerja sebagai berikut :

##### 1) Pencapaian Tujuan

Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal agar perusahaan mampu mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan.

##### 2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan hasil pekerjaan dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil yang sesuai dengan standar kualitas perusahaan dengan tidak mengabaikan kuantitas pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

3) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah output target yang dapat dihasilkan karyawan pada saat proses kerja. Hal ini didapat dari seberapa lama seorang karyawan menyelesaikan tugas kerjanya.

4) Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara menyelesaikan tugas secara tepat waktu atau sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan.

5) Kepuasan Kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan organisasi sehingga menimbulkan rasa semangat dalam bekerja.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah Pengaruh *Teamwork*, *Leadership Style* dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

Berikut merupakan Tabel 2.1 tentang penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

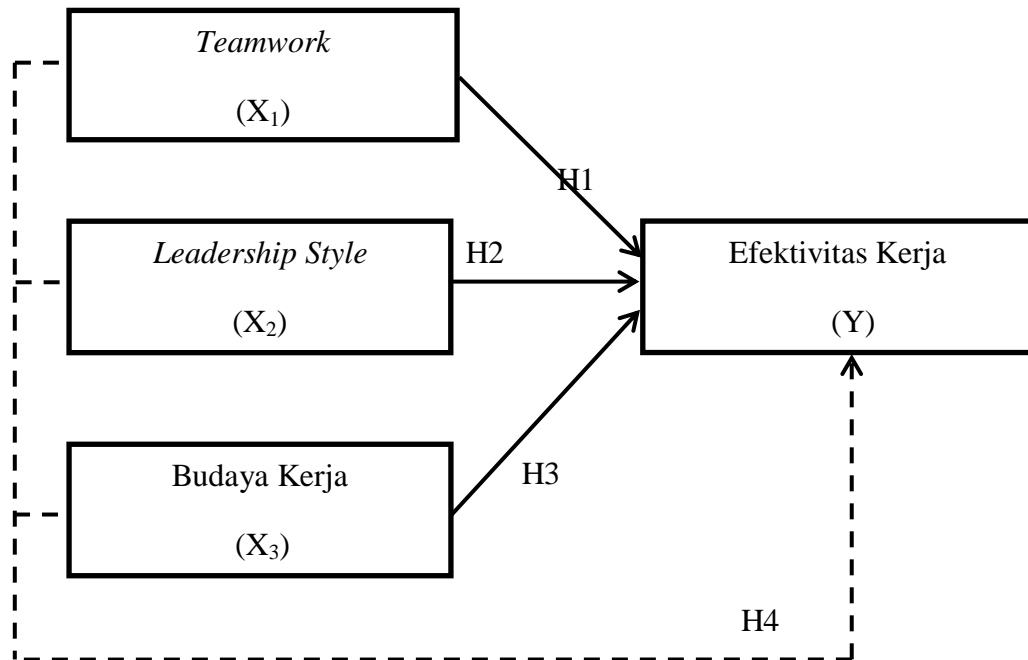
No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Bina Langgeng Belintang Ogan Komering Ulu Timur  Harlofida., (2018)	Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada Koperasi Bina Langgeng Belintang Ogan Komering Ulu Timur	Memiliki kesamaan dalam meneliti Gaya Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja.	Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan  Tidak ada variabel <i>Teamwork</i> dan Budaya Kerja.
2.	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Koperasi Argobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember  Sugiarto., (2016)	Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Koperasi Argobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember.	Memiliki kesamaan dalam meneliti Gaya Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja.	Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan  Tidak ada variabel <i>Teamwork</i> dan Budaya Kerja.
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan <i>Teamwork</i> Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo  Sude & Asi.,(2021)	<i>Teamwork</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo	Memiliki kesamaan dalam meneliti <i>Teamwork</i> dan Efektivitas Kerja.	Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan  Tidak ada variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja.

4.	Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kerja Sama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kota Bekasi  Rabiatul Adawiyah et al.,(2019)	Kerja Sama Tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kota Bekasi	Memiliki kesamaan dalam meneliti Kerja Sama Tim / <i>Teamwork</i> dan Efektivitas Kerja.	Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan  Tidak ada variable Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja
5.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Bukopin Padang  Yanti et al., (2020)	Gaya Kepemimpinan dan Budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pada pegawai PT. Bank Bukopin Padang.	Memiliki kesamaan dalam meneliti Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Efektivitas Kerja.	Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan  Tidak ada variable Gaya Kepemimpinan
6.	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PU Pada Pengairan Belitang II Ogan Komering Ulu Timur  Al Qodar.,(2021)	Budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Pengairan Belitang II Ogan Komering Ulu Timur.	Memiliki kesamaan dalam meneliti Budaya Kerja dan Efektivitas Kerja.	Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan  Tidak ada variable Gaya Kepemimpinan dan <i>Teamwork</i>

*Sumber : Dikumpulkan dari beberapa sumber., (2021)*

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual Pemikiran**

Keterangan :

Parsial = 

Simultan = 

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2010). Berdasarkan uraian-uraian dari kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dalam penelitian ini hipotesis yg dikemukakan sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga *teamwork* berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.

H<sub>2</sub> : Diduga *leadership style* berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.

H<sub>3</sub> : Diduga budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.

H<sub>4</sub> : Diduga *teamwork*, *leadership style* dan budaya kerja akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Sugiyono., 2018).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti variabel (X) yaitu; *teamwork*, *leadership style*, budaya kerja dan variabel (Y) efektivitas kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Hop Lun Indonesia Semarang yang beralamat di Dusun Kemas RT 09/ RW 05 Desa Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah.



### **1. Alasan Subyektif**

Secara subjektif, penulis yang juga sebagai peneliti merupakan karyawan tetap PT. Hop Lun Indonesia dengan lama masa kerja lebih dari 5 (lima) tahun terhitung sejak bulan Juli 2017.

### **2. Alasan Objektif**

Secara objektif, terdapat permasalahan didalam penerapan *teamwork*, *leadership style*, budaya kerja dan efektivitas kerja karyawan di dalam lokasi penelitian yaitu PT. Hop Lun Indonesia.

## **C. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono., 2016).

Terdapat 2 (dua) variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

### **1. Variabel Bebas ( *independent variable* )**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*) (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ).

## 2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*) (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Efektivitas Kerja (Y).

Selanjutnya indikator yang di gunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam penelitian dalam Tabel 3.1 berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Indikator Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator Penelitian</b>	<b>Skala</b>
<i>Teamwork (X<sub>1</sub>)</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mau bekerjasama (<i>cooperative</i>)</li><li>2. Mengungkapkan harapan yang positif</li><li>3. Menghargai masukan</li><li>4. Memberikan dorongan</li><li>5. Membangun semangat kelompok (Panggiki et al., 2017)</li></ol>	Likert
<i>Leadership Style (X<sub>2</sub>)</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kemampuan mengambil keputusan</li><li>2. Kemampuan memotivasi</li><li>3. Kemampuan komunikasi</li><li>4. Kemampuan mengendalikan bawahan</li><li>5. Tanggung jawab</li><li>6. Kemampuan mengendalikan emosi (Kartono dalam Mustajib., 2019)</li></ol>	Likert
Budaya Kerja (X <sub>3</sub> )	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sikap terhadap pekerjaan</li><li>2. Perilaku pada waktu bekerja</li><li>3. Disiplin kerja (Triguno dalam Siregar., 2019)</li></ol>	Likert
Efektivitas Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Penapaian tujuan</li><li>2. Kualitas kerja</li><li>3. Kuantitas kerja</li><li>4. Tepat waktu</li><li>5. Kepuasan kerja (Lestari., 2020)</li></ol>	Likert

*Sumber : Data diolah oleh peneliti., (2021)*

## **D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Hop Lun Indonesia departemen *sewing* di zona biru dan pink yang terdiri dari 12 line dengan jumlah 276 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif / mewakili (Sugiyono, 2016).

Prosedur penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Penggunaan derajat 5% dimaksudkan agar penelitian yang dilakukan ini menjadi lebih efektif. Sampel yang akan diteliti dengan dasar perhitungan pada jumlah populasi karyawan departemen *sewing* PT. Hop Lun Indonesia adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + (N \times e^2)} \\
 &= \frac{276}{1 + (276 \times 0.05^2)} \\
 &= \frac{276}{1.69}
 \end{aligned}$$

= 163.3 dibulatkan menjadi 163

Dimana:      n = Jumlah Sampel  
                   N = Jumlah Populasi  
                   e = Tingkat Kesalahan

Berdasarkan perhitungan diatas, jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebanyak 163 responden pada departemen *sewing* zona biru dan zona pink.

### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *proporsional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono., 2016).

Berikut Tabel 3.2 tentang perhitungan penarikan sampel :

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Populasi dan Sampel Operator Departemen Sewing**  
**Zona Biru dan Zona Pink**  
**PT. Hop Lun Indonesia**

Zona / Process	Module # (Line)	Jenis Kelamin		Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
		Wanita	Pria		
Zona Biru/ Process 3	MOD-17 (BR)	23	1	24	$\frac{24}{276} \times 163 = 14$
	MOD-18 (BR)	23	1	24	$\frac{24}{276} \times 163 = 14$
	MOD-19 (BR)	19	3	22	$\frac{22}{276} \times 163 = 13$
	MOD-20 (BR)	22	1	23	$\frac{23}{276} \times 163 = 13$
	MOD-21 (BR)	23	-	23	$\frac{23}{276} \times 163 = 13$
	MOD-22 (BR)	22	2	24	$\frac{24}{276} \times 163 = 14$
	MOD-23 (BR)	23	1	24	$\frac{24}{276} \times 163 = 14$
Zona Pink/ Process 4	MOD-25 (BR)	22	1	23	$\frac{23}{276} \times 163 = 13$
	MOD-26 (BR)	20	3	23	$\frac{23}{276} \times 163 = 14$
	MOD-27 (BR)	22	2	24	$\frac{22}{276} \times 163 = 14$
	MOD-28 (BR)	23	-	23	$\frac{23}{276} \times 163 = 14$
	MOD-29 (BR)	22	-	22	$\frac{22}{276} \times 163 = 13$
<b>Jumlah</b>				<b>276</b>	<b>163</b>

Sumber : Data diolah oleh peneliti., (2021)

## E. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Sugiyono., (2016) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

#### a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil

data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (adjusted r square), uji t dan F.

Dalam penelitian ini penulis memakai data kualitatif dan data kuantitatif karena untuk menjabarkan karakteristik variabel dan menemukan keterkaitan antar variabel penelitian.

## 2. Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai. Sugiyono., (2016) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau dokumen.

Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian. Dalam penelitian ini penulis memakai sumber data primer.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Kuesioner (angket)**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono., 2017). Peneliti memperoleh data yang diperlukan dengan teknik mengajukan pertanyaan/pernyataan secara tertulis disertai dengan alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Pengajuan pertanyaan/pernyataan dengan memanfaatkan teknologi daring yang sudah ada yakni menggunakan media *Google Form*.

Alat ukur atau instrumen penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono., 2017). Pada Tabel 3.3 merupakan hasil dari kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert*, dimana setiap pertanyaan mempunyai alternatif yang memiliki bobot jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Alat Ukur Penelitian**

No	Pernyataan Skor		Skor
1	Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
2	Tidak Setuju	(TS)	2
3	Kurang Setuju	(KS)	3
4	Setuju	(S)	4
5	Sangat Setuju	(SS)	5

*Sumber : Data sekunder., (2021)*

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder. Seperti halnya sejarah singkat, visi dan misi, data jumlah karyawan dan struktur organisasi. Dokumentasi dalam penelitian ini dipakai untuk mengumpulkan data dan ditelaah.

## **3. Studi Kepustakaan**

Studi Kepustakaan yaitu mempelajari ilmu pengetahuan teoritis serta menelaah buku-buku serta berbagai bentuk literatur yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini dokumen yang digunakan adalah dokumen yang berhubungan dengan *Teamwork*, *Leadership Style*, Budaya Kerja dan Efektivitas Kerja.



## **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Data yang diperoleh dari responden tidak akan ada artinya jika tidak dilakukan analisis terhadap data tersebut. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan program aplikasi SPSS sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data diawali dengan uji instrumen penelitian terlebih dahulu sebelum instrumen penelitian tersebut digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Analisis data dilanjutkan dengan menganalisa instrumen penelitian yang telah menghasilkan data dan pada akhirnya dilakukan pengujian hipotesa.

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji Validitas (kesahihan) digunakan untuk mengukur valid (sah) tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid tidaknya suatu item, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi *product moment* ( $r$ ) dengan

nilai hitung kritisnya. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan adalah valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Dimana r dapat diperoleh dengan rumus (Sugiyono, 2015) sebagai berikut :

$$r = \frac{N (\Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dengan pengertian :

R = Koefisien korelasi antara x dan y  $r_{xy}$

N = Banyaknya variabel

X = Skor item x

Y = Skor item y

$\Sigma X$  = Jumlah skor items

$\Sigma Y$  = Jumlah skor total

$\Sigma X^2$  = Jumlah Kuadrat skor item

$\Sigma Y^2$  = Jumlah Kuadrat skor total

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menentukan kesahihan ( $r_{hitung}$ ) harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi *product moment* ( $r_{tabel}$ ) pada taraf 5%. Bila angka korelasi yang diperoleh berada di bawah angka kritis berarti hasilnya tidak sah atau valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument atau alat ukur peneliti. Hasil pengolahan data uji validitas terhadap 10 responden diluar penelitian dapat disimpulkan dalam Tabel 3.4 sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>	
<b><i>Teamwork</i></b> <b>(X<sub>1</sub>)</b>	X <sub>1.1</sub>	0.940	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.981	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.940	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.928	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.981	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0.958	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0.946	0.5494	0.000	Valid
<b><i>Leadership Style</i></b> <b>(X<sub>2</sub>)</b>	X <sub>2.1</sub>	0.994	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.994	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.994	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.994	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.994	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0.828	0.5494	0.003	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0.994	0.5494	0.000	Valid
<b>Budaya Kerja</b> <b>(X<sub>3</sub>)</b>	X <sub>3.1</sub>	0.922	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0.968	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0.968	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0.968	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0.977	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0.933	0.5494	0.000	Valid
	X <sub>3.7</sub>	0.922	0.5494	0.000	Valid

<b>Efektifitas Kerja (Y)</b>	Y <sub>1</sub>	0.976	0.5494	0.000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0.972	0.5494	0.000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.972	0.5494	0.000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0.972	0.5494	0.000	Valid
	Y <sub>5</sub>	0.976	0.5494	0.000	Valid
	Y <sub>6</sub>	0.937	0.5494	0.000	Valid
	Y <sub>7</sub>	0.976	0.5494	0.000	Valid

*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

Data hasil uji validitas sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.4 diketahui bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Nilai signifikansi semua pernyataan berada pada nilai kurang dari 5%. Berdasarkan hal tersebut, semua pernyataan dalam kuesioner dapat dikategorikan valid dan dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel dan handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (ghozali, 2016).

Jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten (Ghozali., 2016). Uji reliabilitas dilakukan untuk

mengukur suatu kestabilan dan kosentrasi skala pengukuran. Data yang diperoleh harus menunjukkan hasil yang stabil dan konsistensi bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Untuk mengetahui konsistensi dari data yang dilakukan dengan uji reliabilitas konsistensi internal (Sugiyono., 2016). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali., 2016). Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Total varian butir

$\sigma_t^2$  = Total varian

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS untuk uji statistik *Cronbach Aplha* ( $\alpha$ ). Hasil dari uji statistik *Cronbach Aplha* ( $\alpha$ ) akan menentukan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. Hasil pengolahan data uji reliabilitas, dapat disimpulkan dalam Tabel 3.5 sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Nilai <i>Conbarch Alpha</i></b>
<i>Teamwork</i> ( $X_1$ )	0.983
<i>Leadership style</i> ( $X_2$ )	0.988
Budaya Kerja ( $X_3$ )	0.982
Efektivitas Kerja (Y)	0.989

*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

Data hasil uji reliabilitas yang tercantum dalam Tabel 3.5 diatas, diketahui bahwa semua nilai *Conbarch Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0.70. Berdasarkan hal tersebut, semua pernyataan dalam kuesioner dapat dikategorikan reliabel dan dapat diterima sebagai instrumen dalam penelitian ini.

## **2. Uji Korelasi**

Korelasi adalah analisis untuk mencari kekuatan hubungan antara dua variabel bila datanya berbentuk interval atau rasio dan apabila sumber data keduanya sama (Sugiyono., 2016). Besarnya angka korelasi ini memiliki pengertian tertentu dengan pedoman sebagai koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara

dua variabel semakin lemah. Interpretasi nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut :

**Tabel 3.6**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

*Sumber : Data sekunder., (2021)*

a. Uji Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus menurut sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi

$y$  = Jumlah skor  $y$  (Efektivitas Kerja)

$x$  = Jumlah skor  $x$  (*Teamwork X<sub>1</sub>, Leadership Style X<sub>2</sub>, Budaya Kerja X<sub>3</sub>*)

b. Uji Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut sebagai berikut :

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1}^2 + r_{2YX2}^2 + r_{2XY3}^2 - 2 r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3} r_{X_1X_2X_3}}{1 - r_{X_1X_2X_3}^2}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2X_3}$  = Korelasi antar variabel  $X_1, X_2, X_3$  secara bersama-sama dengan variabel Y.

$r_{yx1}$  = korelasi  $X_1$  (*Teamwork*) dengan Y (Efektivitas Kerja)

$r_{yx2}$  = korelasi  $X_2$  (*Leadership Style*) dengan Y (Efektivitas Kerja)

$r_{yx3}$  = korelasi  $X_3$  (Budaya Kerja) dengan Y (Efektivitas Kerja)

$r_{x_1x_2x_3}$  = korelasi antara  $X_1, X_2, X_3$

### 3. Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Priyatno., 2012). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$



Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Efektivitas Kerja (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y =  
Yang didasarkan variabel X

X = Variabel bebas adalah *Teamwork* (X<sub>1</sub>), *Leadership Style* (X<sub>2</sub>)  
dan Budaya Kerja (X<sub>3</sub>)

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut surwono dalam Yuliana & R Hidayat., (2018) analisis regresi linier berganda digunakan mengetahui hubungan fungsional antara variabel dependen dihubungkan dengan dua atau lebih variabel independen, sehingga dari hubungan diperoleh apabila hanya variabel lainnya diketahui. Menurut Malhotra dalam Calvin Tandun., (2017) analisa regresi adalah prosedur statistik untuk menganalisa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Jika terdapat dua atau lebih variabel bebas maka menggunakan analisa regresi linear berganda. Dengan demikian dapat diketahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali., 2016).

Persamaan matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Efektivitas Kerja

a : constant

$b_1, b_2, b_3$  : Koefisien regresi

$X_1$  : *Teamwork*

$X_2$  : *Leadership Style*

$X_3$  : Budaya Kerja

e : error

#### 4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya.

Dipergunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari analisis regresi linier berganda. Jika mendekati (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika mendekati nol (0) maka semakin

lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat (Triwinasis., 2013). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali., 2018).

Kelemahan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen. Maka nilai  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh Karena itu saat mengevaluasi menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  tidak seperti  $R^2$ . Nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Nilai *adjusted*  $R^2$  dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus positif. Menurut Gujarati., (2003) jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted*  $R^2$  negatif, maka nilai *adjusted*  $R^2$  dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai  $R^2 = 1$ , maka *adjusted*  $R^2 = R^2 = 1$ , sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka *adjusted*  $R^2 = (1-k)/(n-k)$ . Jika  $k > 1$ , maka *adjusted*  $R^2$  akan bernilai *negative*.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

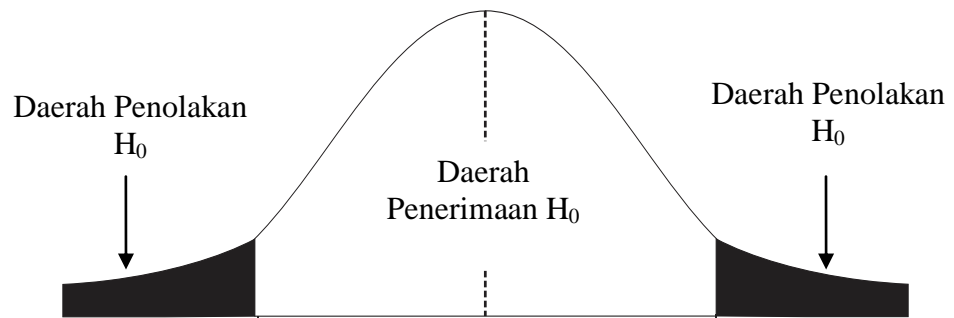
Menurut Ghozali., (2016) uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X) secara parsial ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kegunaan dari uji t yaitu untuk menguji apakah variabel *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) karyawan PT. Hop Lun Indonesia. Langkah-langkah melakukan Uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata  $\alpha$  5% uji dua arah, 5% atau 0.05).
  - a)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel.
  - b)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0.05$  yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS.
- 3) Menentukan nilai  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n - k - 1$  dengan keterangan  $df$  (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan,  $n$  adalah *number* atau jumlah responden,  $k$  adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y.

#### 4) Kesimpulan

- a) Apabila  $-t_{\text{tabel}} < -t_{\text{hitung}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan tingkat signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya *teamwork*, *leadership style* dan budaya kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja.
- b) Apabila  $-t_{\text{tabel}} < -t_{\text{hitung}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan tingkat signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya *teamwork*, *leadership style* dan budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja.



**Gambar 3.1**  
**Uji t (Parsial)**

#### b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

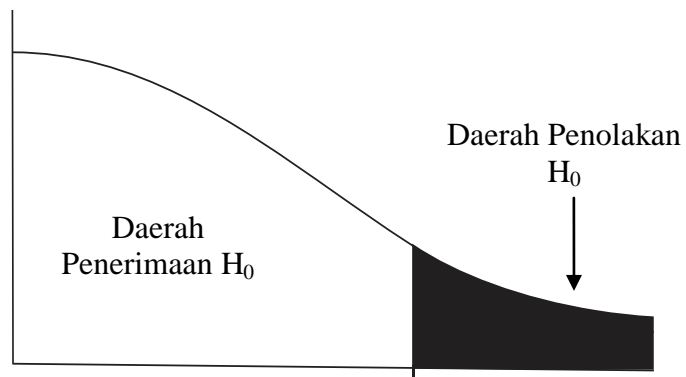
Menurut Ghozali., (2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi bebas (X) secara simultan ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Kegunaan dari uji t yaitu untuk menguji apakah variabel *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan

Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Hop Lun Indonesia Semarang.

Langkah-langkah melakukan Uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata ( $\alpha$  5% uji satu arah .
  - a)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel.
  - b)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0.05$  yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS.
- 3) Menentukan nilai  $F_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$  dengan keterangan  $df$  (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan,  $n$  adalah *number* atau jumlah responden,  $k$  adalah konstruk atau jumlah variabel bebas dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y.
- 4) Kesimpulan
  - a) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- b) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.



**Gambar 3.2**  
**Uji F (Simultan)**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Hop Lun Indonesia merupakan industri garmen, berlokasi di Dusun Kemas RT 09 / RW 05 Desa Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah yang bergerak di bidang manufaktur terkemuka dan eksportir pakaian dalam wanita serta pakaian renang dengan memiliki kantor pusat di Hong Kong.

Ruang lingkup pekerjaan pada PT. Hop Lun Indonesia terdiri dari bagian operasional dan bagian produksi. Pada bagian produksi tersebut diantaranya terdiri dari bagian *molding*, *cutting*, *sewing*, *quality control*, dan *packing*. Semua diharapkan mampu menjalankan misi perusahaan, melakukan perbaikan, menciptakan ide-ide baru dan mampu bekerja sesuai prosedur sehingga dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **B. Deskripsi Responden**

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja responden. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil berdasarkan data SPSS sebagaimana pada lampiran 2 halaman 111 dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :



## 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi seseorang dalam memberikan persepsi pada suatu yang dilihatnya. Perbedaan jenis kelamin cenderung membentuk persepsi yang berbeda sehingga mempengaruhi sikap yang berbeda pula antara pria dengan wanita. Berikut merupakan tabel data berdasarkan jenis kelamin responden yang dikumpulkan oleh peneliti.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
No	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Wanita	152	93.3%
2	Pria	11	6.7%
	Jumlah	163	100%

*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.1 yang dikumpulkan oleh peneliti, diketahui bahwa 93.3% atau 152 responden adalah wanita dan 6.7% atau 11 responden adalah pria. Data tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Hop Lun Indonesia lebih banyak mempekerjakan karyawan operator departemen *sewing* berjenis kelamin wanita.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia pekerja atau karyawan yang bekerja diperusahaan sudah ditetapkan dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan sehingga didalam perusahaan dibutuhkan usia pekerja yang produktif, karena sangat mempengaruhi tingkat kematangan *skill*. Berikut tabel data usia responden yang dikumpulkan oleh peneliti.

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	21-25	85	52.5%
2	26-30	58	35.6%
3	31-35	15	9.2%
4	36-40	5	3%
	Jumlah	163	100%

*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.2 yang dikumpulkan oleh peneliti, diketahui bahwa usia responden diantara umur 21-25 tahun yaitu berjumlah 85 responden dengan prosentase 52.2%, usia responden diantara umur 26-30 tahun yaitu berjumlah 58 responden dengan prosentase 35.6%, usia resonden diantara umur 31-35 tahun yaitu berjumlah 15 responden dengan prosentase 9.2% dan usia responden diantara umur 36-40 tahun yaitu berjumlah 5 responden dengan prosentase 3%. Hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan pada PT. Hop Lun Indonesia adalah usia yang produktif.

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan bertujuan guna mengembangkan dan memantapkan kemampuan intelektual, kematangan psikologis dan pembentukan watak seseorang. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat tingkat pendidikan yang berbeda pada responden. Berikut tabel data tingkat pendidikan responden yang dikumpulkan oleh peneliti.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

Latar Belakang Pendidikan Penelitian			
No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMP/ Sederajat	30	18.4%
2	SMA/ Sederajat	126	77.3%
3	D3/ Ahli Madya	7	4.3%
	Jumlah	163	100%

*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.3 yang dikumpulkan oleh peneliti, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden pada SMP yaitu berjumlah 30 responden dengan prosentase 18.4%, tingkat pendidikan responden pada SMA yaitu berjumlah 126 responden dengan prosentase 77.3% dan tingkat pendidikan responden pada D3/Ahli Madya yaitu berjumlah 7 responden dengan prosentase 4.3%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Hop Lun Indonesia pada departemen *sewing* sebagian besar berpendidikan SMA/ Sederajat.

#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden

Masa kerja menunjukkan berapa tahun seorang karyawan meniti karir disebuah perusahaan mulai dari awal bekerja hingga dengan saat ini. Berikut tabel data masa kerja responden yang dikumpulkan oleh peneliti.

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja Responden**

Masa Kerja Responden			
No	Lama Bekerja	Responden	Prosentase %
1	< 1 tahun	10	6.1%
2	>1 tahun – 3 tahun	38	23.3%
3	>3 tahun – 6 tahun	70	42.9%
4	>6 tahun – 10 tahun	40	24.5%
5	>10 tahun	5	3.1%
	Jumlah	163	100%

*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.4 yang dikumpulkan oleh peneliti, diketahui bahwa masa kerja responden < 1 tahun yaitu berjumlah 10 responden dengan prosentase 6.1%, masa kerja responden >1 tahun – 3 tahun yaitu berjumlah 38 responden dengan prosentase 23.3%, masa kerja responden >3 tahun – 6 tahun yaitu berjumlah 70 responden dengan prosentase 42.9%, masa kerja responden >6 tahun – 10 tahun yaitu berjumlah 40 responden dengan prosentase 24.5% dan masa kerja responden >10 tahun yaitu berjumlah 5 responden dengan prosentase 3.1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan pada departemen *sewing* dengan lama bekerja antara >3 tahun - 6 tahun. Artinya sudah cukup lama para karyawan bekerja di PT. Hop Lun Indonesia.

### C. Analisis Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa yang telah ditentukan sebelumnya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data terhadap hasil penyebaran kuesioner dapat dijelaskan melalui berbagai analisis sebagai berikut :

#### 1. Uji Korelasi

##### a. Uji Korelasi Sederhana

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Korelasi Sederhana**

		Correlations			
		<i>Teamwork</i>	<i>Leadership Style</i>	Budaya Kerja	Efektivitas Kerja
<i>Teamwork</i>	Pearson Correlation	1	.567**	.427**	.547**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	163	163	163	163
<i>Leadership Style</i>	Pearson Correlation	.567**	1	.241**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000
	N	163	163	163	163
Budaya Kerja	Pearson Correlation	.427**	.241**	1	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000
	N	163	163	163	163
Efektivitas Kerja	Pearson Correlation	.547**	.527**	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

Pada Tabel 4.5 diketahui hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan program aplikasi SPSS sebagaimana lampiran 7 halaman 143. Analisis korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara parsial dengan Efektivitas Kerja (Y). Hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Korelasi sederhana antara variabel *Teamwork* ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 0.547. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara variabel *Teamwork* ( $X_1$ ) dengan Efektivitas Kerja (Y), berada dalam kategori “sedang” sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi pada halaman 66.
- 2) Korelasi sederhana antara variabel *Leadership Style* ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 0.527. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara variabel *Leadership Style* ( $X_2$ ) dengan Efektivitas Kerja (Y), berada dalam kategori “sedang” sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi pada halaman 66.
- 3) Korelasi sederhana antara variabel Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 0.465. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara variabel Budaya Kerja ( $X_3$ ) dengan Efektivitas Kerja (Y), berada dalam kategori “sedang”

sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi pada halaman 66.

**b. Uji Korelasi Berganda**

Uji Korelasi Berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Hasil analisis atas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan program aplikasi SPSS sebagaimana lampiran 7 halaman 143 dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.423	1.54010

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja , Leadership Style , Teamwork

*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 diketahui hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.659, maka nilai interpretasi tersebut berada di antara 0.600 - 0.799 sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi halaman 69. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara simultan mempunyai hubungan “kuat” terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

## 2. Analisis Regresi Linier

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana yaitu untuk menguji pengaruh variabel *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ) dengan menggunakan program SPSS, sebagaimana lampiran 8 halaman 144 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *Teamwork* ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ )

**Tabel 4.7**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  $X_1$  Terhadap  $Y$**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.666	1.540		10.823	.000
Teamwork	.434	.052	.547	8.284	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

Tabel 4.7 menggambarkan hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan Aplikasi SPSS. Pengolahan data dimaksudkan untuk melakukan analisis regresi linier sederhana variabel *Teamwork* ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ). Tabel 4.7 diatas menunjukkan analisis regresi linier sederhana dengan persamaan :  $Y = 16.666 + 0.434 X_1$



Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel *Teamwork* sebesar 0.434 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel *Teamwork* ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Artinya jika *Teamwork* mengalami kenaikan satu satuan maka Efektivitas Kerja akan meningkat sebesar 0.434 satuan.

2) Pengaruh *Leadership Style* ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  $X_2$  Terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.960	1.711		9.326	.000
	Leadership Style	.465	.059	.527	7.863	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

Tabel 4.8 menggambarkan hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan aplikasi SPSS. Pengolahan data dimaksudkan untuk melakukan analisis regresi linier sederhana variabel *Leadership Style* ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Tabel 4.8 diatas menunjukkan analisis regresi linier sederhana dengan persamaan :  $Y = 15.960 + 0.465 X_2$

Berdasarkan model regresi diatas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel *Leadership Style* sebesar 0.465 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel *Leadership Style* ( $X_2$ ) terhadap maka Efektivitas Kerja (Y). Artinya jika *Leadership Style* mengalami kenaikan satu satuan maka Efektivitas Kerja akan meningkat sebesar 0.465 satuan.

3) Pengaruh Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  $X_3$  Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.534	1.782		9.841	.000
Budaya Kerja	.401	.060	.465	6.666	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

*Sumber : Data Primer yang diolah., (2022)*

Tabel 4.9 menggambarkan hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan aplikasi SPSS. Pengolahan data dimaksudkan untuk melakukan analisis regresi linier sederhana variabel Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Tabel 4.9 diatas menunjukkan analisis regresi linier sederhana dengan persamaan :  $Y = 17.534 + 0.401 X_3$

Berdasarkan model regresi diatas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel Budaya Kerja sebesar 0.401 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Artinya jika Budaya Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka Efektivitas Kerja akan meningkat sebesar 0.401 satuan.

### 3. Analisis Regresi Linier

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda yaitu untuk menguji mencari pengaruh variabel *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Berikut adalah koefisien regresi berganda yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program aplikasi SPSS, sebagaimana lampiran 8 halaman 145. Hasil analisis tercantum pada Tabel 4.10 berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.331	1.945		4.283	.000
	Teamwork	.194	.062	.244	3.136	.002
	Leadership Style	.282	.064	.320	4.415	.000
	Budaya Kerja	.245	.057	.284	4.301	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

*Sumber : Data Primer yang diolah., (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.10 tersebut maka diketahui persamaan regresi linier berganda variabel *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 8.331 + 0.194 X_1 + 0.282 X_2 + 0.245 X_3$$

Dari nilai persamaan regresi linier berganda tersebut, menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 8.331 dapat diartikan bahwa apabila variabel *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka Efektivitas Kerja akan tetap sebesar 8.331.
- 2) Nilai koefisien regresi *Teamwork* ( $X_1$ ) sebesar 0.194 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *Teamwork* dengan Efektivitas Kerja hal ini menunjukkan jika variabel *Teamwork* naik satu satuan maka Efektivitas Kerja akan naik sebesar 0.194 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi *Leadership Style* ( $X_2$ ) sebesar 0.282 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *Leadership Style* dengan Efektivitas Kerja, hal ini menunjukkan jika variabel *Leadership Style* naik satu satuan maka Efektivitas Kerja akan naik sebesar 0.282 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi Budaya Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.245 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara Budaya Kerja dengan Efektivitas Kerja, hal ini menunjukkan jika variabel Budaya Kerja naik satu satuan maka Efektivitas Kerja akan naik sebesar 0.245 satuan.

#### 4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara simultan dengan Efektivitas Kerja ( $Y$ ). Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program aplikasi SPSS, sebagaimana lampiran 9 halaman 146 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Koefisien R hitung dan Determinasi (*Ajd R<sup>2</sup>*)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.423	1.54010

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Leadership Style, Teamwork

*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

Diketahui pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitung sebesar 0.423. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Teamwork*, *Leadership Style* dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar 42.3%, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 42.3\%) = 57.7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ . Kriteria uji t adalah membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dimana  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $df = n - k - 1$  atau  $163 - 3 - 1 = 159$  sehingga diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1.975. Berikut merupakan hasil dari uji t menggunakan program aplikasi SPSS, sebagaimana lampiran 10 halaman 147 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.331	1.945		4.283	.000
Teamwork	.194	.062	.244	3.136	.002
Leadership Style	.282	.064	.320	4.415	.000
Budaya Kerja	.245	.057	.284	4.301	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah., (2022)

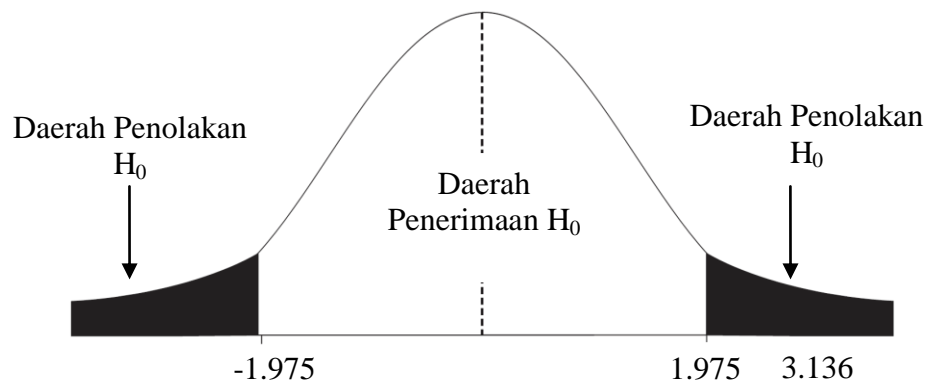
#### 1) Pengujian hipotesis *Teamwork* ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

a)  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *Teamwork* ( $X_1$ )

secara parsial terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

b)  $H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara *Teamwork* ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa hasil uji variabel *Teamwork* ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.136 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.975 ( $3.136 > 1.975$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.002 kurang dari 0.05, yang berarti bahwa variabel *Teamwork* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ) atau dapat dikatakan hipotesis pertama ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.



**Gambar 4.1 Uji t Variabel *Teamwork* ( $X_1$ )**

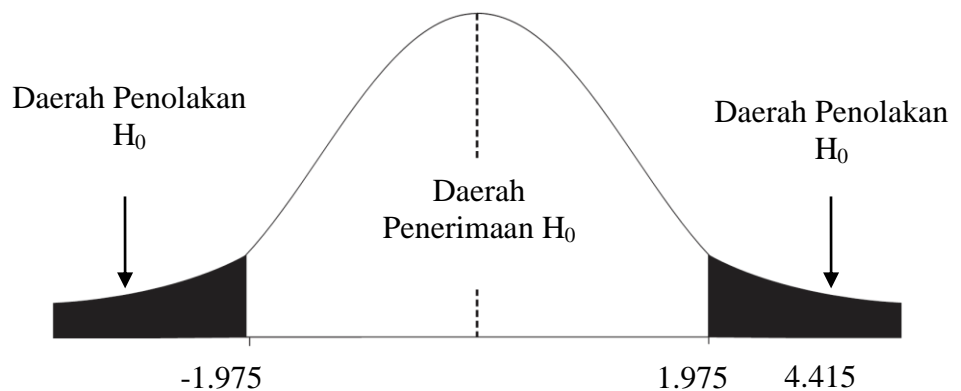
*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

2) Pengujian hipotesis *Leadership Style* ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

a)  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *Leadership Style* ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).

b)  $H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara *Leadership Style* ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa variabel *Leadership Style* ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.415 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.975 ( $4.415 > 1.975$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa variabel *Leadership Style* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.



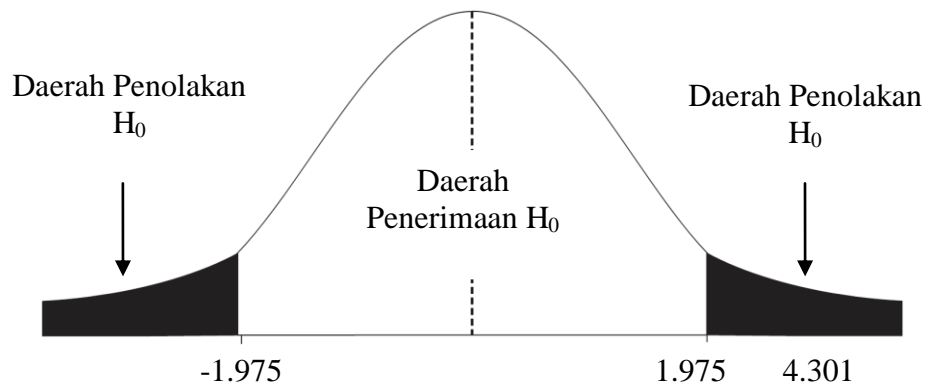
**Gambar 4.2 Uji t Variabel *Leadership Style* ( $X_2$ )**

*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*



- 3) Pengujian hipotesis Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y)
- a)  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).
  - b)  $H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa variabel Budaya Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.301 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.975 ( $4.301 > 1.975$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa variabel Budaya Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.



**Gambar 4.3 Uji t Variabel Budaya Kerja ( $X_3$ )**  
*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

**b. Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja (Y) terhadap variabel terikat Efektivitas Kerja (Y) secara bersama - sama (simultan) pada tingkat signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan (df) = k = 3 dan derajat bebas pembagi (df) = n - k - 1 = 163 - 3 - 1 = 159, sehingga diketahui  $F_{tabel}$  sebesar 2.66. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS, sebagaimana lampiran 10 halaman 147 sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	289.038	3	96.346	40.619	.000 <sup>b</sup>
Residual	377.134	159	2.372		
Total	666.172	162			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Teamwork, Leadership Style, Budaya Kerja

*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

1) Pengujian hipotesis *Teamwork*, *Leadersip Style* dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT.

Hop Lun Indonesia

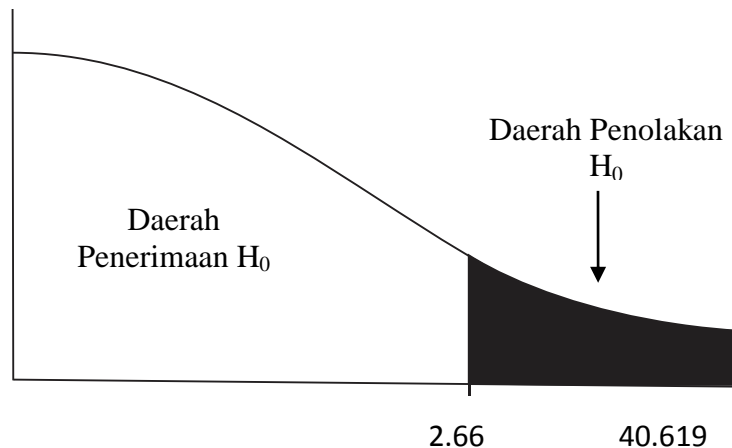
2) Perumusan hipotesis :

a)  $H_0$  : Tidak ada pengaruh antara variabel *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Sttyle* ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara simultan

terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y).  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

b)  $H_a$  : Ada pengaruh antara variabel *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y).  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai F statistik atau  $F_{hitung}$  sebesar 40.619 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2.66 ( $40.619 > 2.66$ ) dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.



**Gambar 4.4 Uji F Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  Terhadap Y**  
*Sumber : Data primer yang diolah., (2022)*

#### D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan pengolahan data SPSS dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Variabel *Teamwork* ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0.547. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan sedang (Tabel 3.4) antara variabel *Teamwork* ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi yaitu terletak antara 0.40 – 0.599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel *Teamwork* ( $X_1$ ) sebesar 0.434 artinya jika satuan *Teamwork* ( $X_1$ ) meningkat maka Efektivitas Kerja (Y) juga meningkat sebesar 0.434. Variabel *Teamwork* ( $X_1$ ) menghasilkan nilai thitung sebesar 3.136 >  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.975 nilai tingkat signifikansi ( $0.002 < 0.05$ ) artinya ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Teamwork* ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y). *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 bekerjasama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas (Panggiki et al., 2017). Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Sude & Asi.,(2021) mengatakan bahwa variabel *Teamwork* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja

Variabel *Leadership Style* ( $X_2$ ) menunjukkan nilai korelasi sederhana

*Leadership Style* ( $X_2$ ), terhadap Efektivitas Kerja (Y) mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0.527. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang (Tabel 3.4) antara variabel *Leadership Style* ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi yaitu terletak antara 0.40 – 0.599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel *Leadership Style* ( $X_2$ ), sebesar 0.465 artinya jika satuan *Leadership Style* ( $X_2$ ) meningkat maka Efektivitas Kerja (Y) juga meningkat sebesar 0.465. Variabel *Leadership Style* ( $X_2$ ) menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.415 >  $t_{tabel}$  sebesar 1.975 nilai tingkat signifikansi sebesar (0.000 < 0.05) artinya ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Leadership Style* ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y). *Leadership Style* dapat didefinisikan sebagai pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang (Kartono dalam Mustajib., 2019). Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Harlofida., (2018) mengatakan bahwa variabel *Leadership Style* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja

Variabel Budaya kerja ( $X_3$ ) menunjukkan nilai korelasi sederhana Budaya kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0.465. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang (Tabel 3.4) antara variabel Budaya kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi yaitu terletak antara 0.40 – 0.599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang

searah. Nilai koefisien regresi variabel Budaya kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.401 artinya jika satuan Budaya kerja ( $X_3$ ) meningkat maka Efektivitas Kerja (Y) juga meningkat sebesar 0.544. Variabel Budaya kerja menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4.301 > t_{tabel}$  sebesar 1.975 nilai tingkat signifikan sebesar ( $0.000 < 0.05$ ) artinya ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serata tindakan yang terwujud sebagai kerja (Triguno dalam Siregar., 2019). Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Rabiatul Adawiyah et al.,(2019) mengatakan bahwa variabel Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Berdasarkan penelitian mengenai *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style*, ( $X_2$ ), dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja (Y).  $F_{hitung}$  sebesar 40.619 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2.66 (Tabel Distribusi  $F_{tabel}$ ). Dari hasil tersebut  $F_{hitung}$   $40.619 > F_{tabel}$  2.66 dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hasil uji koefisien determinasi (*Adj R*) sebesar 0.594 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 42.3% dimana sisanya yaitu sebesar 57.7% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Teamwork* ( $X_1$ ) mempunyai hubungan dengan Efektivitas Kerja (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.547 yang termasuk dalam kategori “sedang”. *Teamwork* ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.434 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.136 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.975 dan nilai signifikansi sebesar  $0.002 < \text{taraf signifikansi } 0.05$ . Artinya *Teamwork* ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) serta semakin meningkatnya *Teamwork* maka Efektivitas Kerja akan meningkat.
2. *Leadership Style* ( $X_2$ ) mempunyai hubungan dengan Efektivitas Kerja (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.527 yang termasuk dalam kategori “sedang”. *Leadership Style* ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.465 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.415 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.975 dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \text{taraf signifikansi } 0.05$ . Artinya *Leadership Style* ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) serta semakin meningkatnya *Leadership Style* maka Efektivitas Kerja akan

meningkat.

3. Budaya Kerja ( $X_3$ ) mempunyai hubungan dengan Efektivitas Kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.465 yang termasuk dalam kategori “sedang”. Budaya Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.401 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.301 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.975 dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \text{ taraf signifikansi } 0.05$ . Artinya Budaya Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) serta semakin meningkatnya Budaya Kerja maka Efektivitas Kerja akan meningkat.
4. *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ), dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  40.619 lebih besar daripada  $F_{hitung}$  2.66 ( $40.619 > 2.66$ ) dengan signifikan sebesar 0.000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ).
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi ( $Adj. R^2$ ) adalah sebesar 0.423. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Teamwork* ( $X_1$ ), *Leadership Style* ( $X_2$ ), dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 42.3% dimana sisanya yaitu sebesar 57.7% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.



## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. PT. Hop Lun Indonesia harus selalu memperhatikan dan harus selalu memberikan dorongan, membangun semangat kerja kepada karyawannya supaya dapat tercipta *teamwork* yang solid yang mau bekerja sama dengan baik dan mampu mendapatkan hasil yang optimal secara kualitas dan kuantitasnya sehingga efektivitas kerja karyawan dapat tercapai.
2. PT. Hop Lun Indonesia juga dalam memilih pemimpin sebaiknya harus benar-benar selektif yang mampu memotivasi bawahannya dengan baik, tanggung jawab, serta dapat mengendalikan emosi dengan baik karena pemimpin dalam memimpin bawahannya akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana disatu sisi *leadership style* tertentu dapat menyebabkan peningkatan efektivitas kerja kemudian disisi lain dapat menyebabkan kerja menjadi tidak efektif.
3. PT. Hop Lun Indonesia harus selalu memperhatikan dan mengatur setiap perilaku, sikap karyawan saat bekerja dan membudayakan karyawannya untuk bekerja secara disiplin. Dengan demikian seharusnya peraturan perusahaan sebagai pedoman karyawan yang dibuat harus tegas dan bijaksana sehingga kecil kemungkinan karyawan akan melanggarnya seperti datang terlambat, bolos kerja, bekerja dengan semaunya karena akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

4. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan terlepas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Qodar, W. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PU Pengairan Belitang II Ogan Komering Ulu Timur*. 3(2), 6.
- Aziz, A., Sahra, A., & Budi S, N. F. (2019). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan pada Pt.X. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 41–58. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.852>
- Aziz, A., Yulianti, F., Mayvita, P. A., Islam, U., & Muhammad, K. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Wira Megah Profitamas. *Economics, Business and Management Science Journal*, 10(1), 1–9.
- Bahyudi, B., & Soehari, T. D. (2020). the Impact of Leadership and Culture of Organization To Emotional Intelligence By Training of Pt. Xyz. *Akademika*, 9(01), 17–31. <https://doi.org/10.34005/akademika.v9i01.751>
- Cakra, C. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Publik Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(2), 148–154. <https://doi.org/10.51817/prj.v8i2.246>
- Dalimunthe, H. (2018). the Effect of Leadership Style and Work Planning on Puskesmas Performance. *Visipena Journal*, 9(2), 316–329. <https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462>
- Damara, Y., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan ud maju mapan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Ellisyah, M. (2019). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 654–664.
- Goh, T. S., & Julitawaty, W. (2018). TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT . MULTI ARTHA UNIVERSINDO MEDAN. *Jurnal Bisnis Kolega*, 4(2), 78–84.
- Harlofida, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Bina Langgeng Belitang Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal AKTUAL*, 16(2), 117. <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.26>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Abd. Majid, M. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Ekonomi*, 5, 86–100.

- Kartika, H., & Hastuti, T. (2018). Analisa Pengaruh Sikap Kerja 5S dan Faktor Penghambat Penerapan 5S Terhadap Efektivitas kerja Departemen Produksi di Perusahaan Sepatu. *Jakarta: Jurnal Ilmiah PASTI*, V(1), 47–54.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Lestari, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal Sumatera Utara. *JURNAL MANAJEMEN ...*, 2.
- Maylinhart, A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Non Government Organization Yapari)*. 6(02), 184–200.
- Mindarti, yuli. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- Mustajib. (2019). *Gaya Kepemimpinan Ketua Forum Musyawirah Pondok Pesantren Ishlahiyyatul Asroriyah Terhadap Kerja Pengurus Harian Studi Pondok Pesantren Ishlahiyyatul Asroriyah*. 12(2), 9–25.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., Lumintang, G. G., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018–3027. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17302>
- Parashakti, R. D., Ekonomi, F., Buana, U. M., & Barat, J. (2019). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. 10(1).
- Rabiatul Adawiyah, Neti Karnati, & Siti Rochanah. (2019). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektifitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kota Bekasi. *Visipena Journal*, 10(2), 254–270. <https://doi.org/10.46244/visipena.v10i2.505>
- Rahadian, A. H., & Kencana, M. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam Di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. *Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 8(2), 185–207. <https://doi.org/10.31334/trans.v8i2.71>
- Rahmayani. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap KPI Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan. *Jurnal Manajemen*, 2.

- Rismawan, E., Rihayana, & Jodi, S. (2020). *Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan lpd di kecamatan mengwi*. 18, 70–81.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (Bpks). *Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.
- Sambali, N. P. (2015). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 3(8), 157–166.
- Siregar, M. A. R. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Latexindo Toba Perkasa Binjai Skripsi Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- Sude, T. A. T., & Asi, L. L. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo*. 4(2), 170–174.
- Sugiarto, C. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa Ttn) Jember. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(3), 240–251.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (2013th ed.). ALFABETA.
- Sutisna, G. (2019). Analisis teamwork karyawan di PT Nusantara Cemerlang. *FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, ISSN : 261, 975–979.
- Syafe'i, D. (2019). Pengaruh Spesialisasi Tugas Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Baturaja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 128. <https://doi.org/10.32502/jimn.v7i2.1563>
- Yanti, N., Lavrova, & Adriani, N. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Bukopin Padang. *Jurnal Matua*, 2(4), 411–420.

**KUESIONER**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan/wati

PT. Hop Lun Indonesia

Di tempat

Dengan Hormat;

Terimakasih atas kesediaannya meluangkan waktu untuk membantu saya dengan memberikan informasi terkait penelitian yang saya lakukan. Informasi dari kuesioner ini akan saya gunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dari Strata Satu Manajemen Ekonomi dan Bisnis di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktek di dalam perusahaan.

Identitas responden dijamin kerahasiaannya dan hasil survey ini hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah. Tidak ada jawaban salah dan benar dalam kuesioner ini, oleh karena itu, kami mohon jawaban yang diberikan adalah yang benar-benar dirasakan oleh responden.

Peneliti

Dedek Restiefiani

NPM : 17510016

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP STYLE* DAN BUDAYA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. HOP LUN INDONESIA

(Studi Pada Karyawan Departemen *Sewing* Zona Biru dan Zona Pink )

#### A. PETUNJUK PENGISIAN

- Berilah tanda silang (X) pada jawaban sesuai dengan pendapat saudara/i
  - STS = Sangat Tidak Setuju mendapat skor/ nilai 1
  - TS = Tidak Setuju mendapat skor/ nilai 2
  - KS = Kurang Setuju mendapat skor/ nilai 3
  - S = Setuju mendapat skor/ nilai 4
  - SS = Sangat Setuju mendapat skor/ nilai 5
- Jawaban tidak berpengaruh terhadap karir/jabatan saudara/i. Untuk itu dimohon memberikan jawaban seobyektif mungkin yang sesuai dengan kenyataan di lapangan.

#### B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

- Nama Lengkap : .....
- Umur :
- Jenis Kelamin : a. Wanita b. Pria
- Pendidikan terakhir : a. SD d. D3 /Ahli Madya  
b. SMP /Sederajat e. S1  
c. SMA /Sederajat
- Masa Kerja : a. < 1 tahun  
b. > 1 tahun – 3 tahun  
c. > 3 tahun – 6 tahun  
d. > 6 tahun – 10 tahun  
e. > 10 tahun

### 1. Kuesioner Efektivitas Kerja

No.	Aspek yang dinilai	Skor/ Nilai Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu berkontribusi dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.					
2.	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan optimal sesuai dengan output target yang telah ditentukan perusahaan.					
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan perusahaan.					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6.	Saya merasa senang atas peranan atau pekerjaan saya di perusahaan sehingga menimbulkan semangat dalam bekerja.					
7.	Saya merasa puas atas hasil kerja yang telah saya selesaikan.					



## 2. Kuesioner *Teamwork*

No.	Aspek yang dinilai	Skor/ Nilai Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya mau bekerja sama dalam tim					
2.	Tim selalu berorientasi pada tercapainya tujuan yang baik, memperhatikan kepentingan bersama dan saling menguntungkan.					
3.	Anggota tim selalu bersikap optimis dan bersama-sama dalam mewujudkan visi dan misi dari perusahaan.					
4.	Tim selalu menghargai masukan dari semua anggotanya.					
5.	Antar anggota tim saling memberikan dorongan sehingga terarah untuk mencapai tujuan perusahaan					
6.	Antar anggota tim saling memberikan motivasi sehingga terarah untuk mencapai tujuan perusahaan					
7.	Antar anggota tim saling memberikan <i>support</i> agar selalu semangat dalam bekerja.					

### 3. Kuesioner *Leadership Style*

No.	Aspek yang dinilai	Skor/ Nilai Jawaban				
		STS	tS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pemimpin saya sangat bijaksana dalam mengambil keputusan dan tindakan yang tepat.					
2.	Pemimpin saya sering memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahannya agar selalu semangat dalam bekerja.					
3.	Komunikasi yang dilakukan antara pemimpin dengan bawahannya sangat terbuka dan menyenangkan.					
4.	Komunikasi yang dilakukan antara pemimpin dan bawahannya terjalin hubungan yang baik.					
5.	Pemimpin saya selalu berhasil dalam memerintah dan menginstruksi bawahannya.					
6.	Pemimpin saya selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan perusahaan.					
7.	Pemimpin saya sangat baik dalam mengendalikan emosional.					

#### 4. Kuuesioner Budaya Kerja

No.	Aspek yang dinilai	Skor/ Nilai Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai-santai.					
2.	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi saat bekerja.					
3.	Saya mempunyai kemuan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajiban sebagai seorang karyawan.					
4.	Saya berhati-hati dan teliti dalam melakukan pekerjaan.					
5.	Dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan prosedur kerja.					
6.	Saya selalu mematuhi aturan perusahaan yang sudah ditetapkan.					
7.	Saya selalu menyadari akan pentingnya disiplin kerja.					

## IDENTITAS RESPONDEN

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	24	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
2	22	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
3	24	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
4	26	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
5	24	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
6	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
7	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
8	23	Wanita	SMA / Sederajat	< 1 tahun
9	27	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
10	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
11	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
12	26	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
13	22	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
14	35	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
15	25	Pria	SMA / Sederajat	< 1 tahun
16	23	Wanita	SMP / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
17	35	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
18	22	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
19	29	Pria	SMA / Sederajat	< 1 tahun
20	28	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
21	26	Wanita	SMA / Sederajat	< 1 tahun
22	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
23	30	Wanita	SMP / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
24	24	Wanita	SMP / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
25	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
26	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
27	24	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
28	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
29	29	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
30	32	Pria	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
31	24	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
32	39	Wanita	SMA / Sederajat	< 1 tahun
33	26	Pria	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
34	22	Wanita	SMA / Sederajat	< 1 tahun

35	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
36	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
37	26	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
38	27	Wanita	D3 / Ahli Madya	> 6 tahun – 10 tahun
39	35	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
40	29	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
41	23	Wanita	SMA / Sederajat	< 1 tahun
42	26	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
43	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
44	24	Wanita	SMP / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
45	30	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
46	26	Pria	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
47	26	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
48	24	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
49	33	Wanita	SMP / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
50	24	Wanita	SMP / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
51	24	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
52	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
53	35	Wanita	SMA / Sederajat	> 10 tahun
54	22	Pria	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
55	28	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
56	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
57	25	Pria	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
58	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
59	26	Wanita	D3 / Ahli Madya	> 6 tahun – 10 tahun
60	26	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
61	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
62	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
63	28	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
64	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
65	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
66	26	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
67	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
68	35	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
69	31	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
70	33	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
71	27	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
72	22	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
73	29	Wanita	SMP / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
74	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun

75	27	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
76	24	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
77	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
78	30	Pria	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
79	23	Wanita	D3 / Ahli Madya	> 1 tahun – 3 tahun
80	24	Wanita	SMP / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
81	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
82	27	Wanita	SMP / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
83	22	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
84	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
85	33	Wanita	SMP / Sederajat	> 10 tahun
86	22	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
87	26	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
88	25	Wanita	D3 / Ahli Madya	> 6 tahun – 10 tahun
89	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
90	28	Pria	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
91	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
92	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
93	21	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
94	26	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
95	26	Wanita	D3 / Ahli Madya	> 6 tahun – 10 tahun
96	27	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
97	22	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
98	36	Wanita	SMA / Sederajat	> 10 tahun
99	32	Wanita	D3 / Ahli Madya	> 10 tahun
100	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
101	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
102	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
103	21	Pria	SMA / Sederajat	< 1 tahun
104	22	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
105	26	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
106	28	Wanita	SMA / Sederajat	< 1 tahun
107	30	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
108	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
109	27	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
110	29	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
111	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
112	28	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
113	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
114	27	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun

115	24	Wanita	SMA / Sederajat	< 1 tahun
116	30	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
117	29	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
118	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
119	23	Wanita	SMP / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
120	29	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
121	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
122	33	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
123	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
124	22	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
125	26	Pria	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
126	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
127	30	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
128	31	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
129	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
130	27	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
131	27	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
132	36	Wanita	SMP / Sederajat	> 10 tahun
133	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
134	24	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
135	27	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
136	26	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
137	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
138	28	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
139	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
140	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
141	26	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
142	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
143	28	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
144	28	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
145	30	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
146	26	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
147	36	Wanita	SMP / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
148	23	Wanita	SMP / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
149	30	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
150	27	Wanita	SMP / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
151	22	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
152	29	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
153	22	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
154	30	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun

155	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
156	34	Wanita	SMP / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
157	25	Wanita	D3 / Ahli Madya	> 6 tahun – 10 tahun
158	37	Wanita	SMA / Sederajat	> 6 tahun – 10 tahun
159	34	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
160	23	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
161	26	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun
162	25	Wanita	SMA / Sederajat	> 1 tahun – 3 tahun
163	24	Wanita	SMA / Sederajat	> 3 tahun – 6 tahun



## TABULASI DATA UJI COBA 10 RESPONDEN

Variabel *Teamwork* (X<sub>1</sub>)

No	Jenis Kelamin	Nilai Jawaban Responden							Nilai Total
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	Wanita	5	5	4	5	5	5	5	34
2	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
3	Wanita	4	5	4	5	4	4	5	31
4	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
5	Wanita	5	5	5	4	5	5	5	34
6	Wanita	5	5	5	5	5	4	4	33
7	Wanita	4	5	5	5	5	5	5	34
8	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
9	Wanita	2	2	2	2	2	2	2	14
10	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35

Variabel *Leadership Style* (X<sub>2</sub>)

No	Jenis Kelamin	Nilai Jawaban Responden							Nilai Total
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
2	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
3	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
4	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
5	Wanita	5	5	5	5	5	4	5	34
6	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
7	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
8	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
9	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
10	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35

**Variabel Budaya Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Jenis Kelamin	Nilai Jawaban Responden							Nilai Total
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
1	Wanita	5	5	5	5	5	4	5	34
2	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
3	Wanita	5	4	4	4	5	4	5	31
4	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
5	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
6	Wanita	4	5	5	5	5	5	5	34
7	Wanita	5	4	4	4	5	5	5	32
8	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
9	Wanita	2	2	2	2	2	2	2	14
10	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35

**Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

No	Jenis Kelamin	Nilai Jawaban Responden							Nilai Total
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	Wanita	5	5	5	5	5	4	5	34
2	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
3	Wanita	5	4	4	4	5	4	5	31
4	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
5	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
6	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
7	Wanita	5	4	4	4	5	5	5	32
8	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
9	Wanita	2	2	2	2	2	2	2	14
10	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35

## TABULASI DATA HASIL PENELITIAN 163 RESPONDEN

Variabel *Teamwork* (X<sub>1</sub>)

No	Jenis Kelamin	Nilai Jawaban Responden							Nilai Total
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	Wanita	4	4	2	4	2	4	5	25
2	Wanita	5	5	4	4	4	5	5	32
3	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
4	Wanita	5	5	3	5	3	5	1	27
5	Wanita	4	4	4	4	4	4	5	29
6	Wanita	5	4	3	3	4	5	3	27
7	Wanita	3	3	5	5	4	5	5	30
8	Wanita	4	4	2	5	5	4	3	27
9	Wanita	5	3	5	5	4	3	5	30
10	Wanita	5	5	4	4	2	2	5	27
11	Wanita	5	2	4	5	5	5	4	30
12	Wanita	4	4	5	5	2	4	4	28
13	Wanita	4	4	4	5	5	5	3	30
14	Wanita	5	5	5	5	3	5	4	32
15	Pria	4	4	4	3	5	4	5	29
16	Wanita	5	3	5	5	3	5	5	31
17	Wanita	3	4	5	5	5	5	4	31
18	Wanita	5	5	5	4	4	5	5	33
19	Pria	4	5	5	5	5	5	4	33
20	Wanita	5	5	4	5	5	5	3	32
21	Wanita	5	5	3	5	4	5	5	32
22	Wanita	5	5	5	5	3	5	4	32
23	Wanita	4	4	5	4	4	5	5	31
24	Wanita	5	5	5	5	3	4	4	31
25	Wanita	4	4	5	5	4	4	3	29
26	Wanita	4	4	5	4	5	5	4	31
27	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30
28	Wanita	5	5	5	5	5	4	4	33

29	Wanita	3	3	5	5	5	5	5	31
30	Pria	3	3	5	5	5	5	5	31
31	Wanita	5	5	5	5	1	2	4	27
32	Wanita	5	4	4	4	3	4	4	28
33	Pria	4	4	5	5	5	4	5	32
34	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
35	Wanita	4	4	5	5	4	4	5	31
36	Wanita	5	5	5	5	2	2	5	29
37	Wanita	5	2	5	5	2	5	3	27
38	Wanita	5	5	5	4	2	3	5	29
39	Wanita	5	5	5	4	3	2	4	28
40	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30
41	Wanita	5	4	4	4	2	5	5	29
42	Wanita	3	3	5	5	5	3	3	27
43	Wanita	5	5	4	4	5	4	4	31
44	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30
45	Wanita	4	5	4	5	4	5	4	31
46	Pria	5	4	5	4	4	4	4	30
47	Wanita	5	5	5	5	5	4	5	34
48	Wanita	5	5	5	3	4	4	3	29
49	Wanita	4	4	4	4	5	5	4	30
50	Wanita	5	5	2	3	3	5	4	27
51	Wanita	5	5	5	2	3	4	3	27
52	Wanita	5	5	5	4	3	5	5	32
53	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
54	Pria	5	4	4	5	5	3	5	31
55	Wanita	5	5	5	3	3	3	4	28
56	Wanita	5	5	5	3	3	3	4	28
57	Pria	5	4	4	5	4	4	4	30
58	Wanita	5	4	3	5	5	5	5	32
59	Wanita	5	5	5	5	3	5	3	31
60	Wanita	3	5	5	5	5	5	5	33
61	Wanita	5	5	4	5	4	3	5	31
62	Wanita	4	5	5	5	2	2	3	26
63	Wanita	5	5	4	4	4	5	4	31
64	Wanita	5	5	5	5	4	2	4	30
65	Wanita	5	5	5	4	4	3	3	29
66	Wanita	4	4	4	4	5	5	5	31

67	Wanita	5	5	4	3	3	5	4	29
68	Wanita	5	5	5	5	2	3	4	29
69	Waniya	5	5	3	5	3	5	4	30
70	Wanita	5	5	5	5	4	3	5	32
71	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
72	Wanita	5	5	5	5	3	3	5	31
73	Wanita	5	5	5	4	3	5	4	31
74	Wanita	5	5	5	5	4	5	3	32
75	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
76	Wanita	4	3	5	5	5	3	3	28
77	Wanita	5	4	4	4	3	4	4	28
78	Pria	3	3	3	4	4	5	4	26
79	Wanita	5	5	2	2	3	2	3	22
80	Wanta	3	4	2	2	4	4	4	23
81	Wanita	5	4	5	2	2	5	3	26
82	Wanita	5	5	5	5	3	5	4	32
83	Wanita	5	5	5	5	4	2	4	30
84	Wanita	4	3	5	5	2	4	5	28
85	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30
86	Wanita	5	5	2	5	5	5	5	32
87	Wanita	5	5	5	5	2	2	4	28
88	Wanita	4	4	5	5	2	3	3	26
89	Wanita	5	5	5	3	2	4	5	29
90	Pria	5	5	4	3	3	3	4	27
91	Wanita	3	3	4	4	5	5	5	29
92	Wanita	5	5	5	2	3	3	4	27
93	Wanita	5	5	5	5	5	4	3	32
94	Wanita	5	5	5	5	5	4	4	33
95	Wanita	4	5	5	5	4	5	4	32
96	Wanita	5	3	3	5	4	5	3	28
97	Wanita	4	4	4	4	4	3	4	27
98	Wanita	4	5	4	5	5	5	5	33
99	Wanita	5	5	5	3	3	5	4	30
100	Wanita	4	4	2	4	5	4	3	26
101	Wanita	4	4	2	4	2	4	5	25
102	Wanita	5	5	4	4	4	5	5	32
103	Pria	5	5	5	5	5	5	4	34
104	Wanita	5	5	3	5	3	5	1	27

105	Wanita	4	4	4	4	4	4	5	29
106	Wanita	5	4	3	3	4	5	3	27
107	Wanita	3	3	5	5	4	5	5	30
108	Wanita	4	4	2	5	5	4	3	27
109	Wanita	5	3	5	5	4	3	5	30
110	Wanita	5	5	4	4	2	2	5	27
111	Wanita	5	2	4	5	5	5	4	30
112	Wanita	4	4	5	5	2	4	4	28
113	Wanita	4	4	4	5	5	5	3	30
114	Wanita	5	5	5	5	3	5	4	32
115	Wanita	4	4	4	3	5	4	5	29
116	Wanita	5	3	5	5	3	5	5	31
117	Wanita	3	4	5	5	5	5	4	31
118	Wanita	5	5	5	4	4	5	5	33
119	Wanita	4	5	5	5	5	5	4	33
120	Wanita	5	5	4	5	5	5	3	32
121	Wanita	5	5	3	5	4	5	5	32
122	Wanita	5	5	5	5	3	5	4	32
123	Wanita	4	4	5	4	4	5	5	31
124	Wanita	5	5	5	5	3	4	4	31
125	Pria	4	4	5	5	4	4	3	29
126	Wanita	4	4	5	4	5	5	4	31
127	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30
128	Wanita	5	5	5	5	5	4	4	33
129	Wanita	3	3	5	5	5	5	5	31
130	Wanita	3	3	5	5	5	5	5	31
131	Wanita	4	3	4	4	4	4	3	26
132	Wanita	4	4	3	3	4	4	4	26
133	Wanita	4	4	4	3	4	4	4	27
134	Wanita	4	4	4	3	4	3	3	25
135	Wanita	4	4	4	4	3	3	3	25
136	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
137	Wanita	4	4	4	5	4	4	4	29
138	Wanita	4	4	3	3	4	4	5	27
139	Wanita	4	4	3	4	4	4	4	27
140	Wanita	5	3	4	4	4	4	4	28
141	Wanita	4	4	3	4	3	4	4	26
142	Wanita	4	4	2	4	4	3	4	25

143	Wanita	4	4	4	4	3	4	3	26
144	Wanita	4	3	4	4	4	4	4	27
145	Wanita	4	4	5	4	4	4	4	29
146	Wanita	4	4	4	5	4	4	4	29
147	Wanita	4	4	4	2	4	4	4	26
148	Wanita	5	3	4	4	4	4	4	28
149	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
150	Wanita	4	4	4	3	4	4	4	27
151	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
152	Wanita	4	4	5	4	2	4	3	26
153	Wanita	4	4	3	4	4	4	2	25
154	Wanita	4	4	4	4	3	3	4	26
155	Wanita	4	3	3	3	5	4	4	26
156	Wanita	4	4	4	3	2	4	4	25
157	Wanita	4	4	4	3	4	4	3	26
158	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
159	Wanita	4	3	4	4	4	4	4	27
160	Wanita	4	4	3	4	4	3	4	26
161	Wanita	4	4	4	4	3	4	4	27
162	Wanita	4	3	4	3	4	4	4	26
163	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28

**Variabel Leadership Style (X<sub>2</sub>)**

No	Jenis Kelamin	Nilai Jawaban Responden							Nilai Total
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	Wanita	4	5	2	5	2	2	5	25
2	Wanita	5	4	5	4	5	3	4	30
3	Wanita	5	5	5	5	4	2	5	31
4	Wanita	4	4	5	5	4	4	4	30
5	Wanita	3	3	3	5	5	5	3	27
6	Wanita	5	5	5	3	3	3	5	29
7	Wanita	5	4	5	3	3	4	3	27
8	Wanita	5	4	3	4	3	5	4	28
9	Wanita	4	3	4	5	4	5	4	29
10	Wanita	5	5	3	3	3	3	3	25
11	Wanita	4	4	4	4	5	5	4	30
12	Wanita	5	5	4	4	4	4	3	29
13	Wanita	5	5	5	3	4	5	4	31
14	Wanita	5	5	5	4	4	5	4	32
15	Pria	5	5	5	5	3	3	5	31
16	Wanita	5	5	5	4	2	5	4	30
17	Wanita	5	5	4	4	3	3	5	29
18	Wanita	5	5	5	2	3	4	4	28
19	Pria	5	5	5	3	4	4	3	29
20	Wanita	5	4	4	4	4	3	5	29
21	Wanita	5	5	5	3	3	3	4	28
22	Wanita	5	5	5	4	3	5	5	32
23	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
24	Wanita	4	4	3	5	5	5	3	29
25	Wanita	4	4	3	4	5	4	4	28
26	Wanita	4	4	3	5	3	5	4	28
27	Wanita	3	3	3	5	5	5	3	27
28	Wanita	4	4	2	4	5	5	4	28
29	Wanita	5	5	5	5	3	2	5	30
30	Pria	4	4	4	4	3	3	4	26
31	Wanita	5	3	3	5	5	5	4	30
32	Wanita	5	3	5	5	4	4	4	30
33	Pria	5	5	4	5	4	4	4	31
34	Wanita	5	4	5	5	5	4	4	32



35	Wanita	5	5	5	3	4	4	3	29
36	Wanita	5	4	4	5	5	3	4	30
37	Wanita	4	4	4	5	5	5	3	30
38	Wanita	4	5	5	5	4	5	3	31
39	Wanita	5	4	5	5	4	5	4	32
40	Wanita	3	4	4	5	5	5	3	29
41	Wanita	5	4	4	3	3	4	3	26
42	Wanita	5	5	5	5	3	4	4	31
43	Wanita	4	4	4	4	5	5	4	30
44	Wanita	5	5	5	3	3	3	3	27
45	Wanita	4	4	4	4	3	5	5	29
46	Pria	3	5	4	4	4	4	4	28
47	Wanita	5	5	5	5	2	2	5	29
48	Wanita	5	5	5	5	2	3	4	29
49	Wanita	5	5	5	2	2	3	5	27
50	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30
51	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30
52	Wanita	5	5	5	4	3	5	4	31
53	Wanita	3	5	5	5	5	5	4	32
54	Pria	4	5	5	5	3	4	4	30
55	Wanita	5	5	5	3	3	5	4	30
56	Wanita	4	4	4	5	5	5	4	31
57	Pria	4	4	4	5	5	5	4	31
58	Wanita	4	4	5	5	5	4	3	30
59	Wanita	4	5	4	5	3	5	5	31
60	Wanita	5	5	5	3	3	3	5	29
61	Wanita	4	5	4	5	4	4	5	31
62	Wanita	5	5	5	5	2	4	4	30
63	Wanita	5	5	4	4	4	3	5	30
64	Wanita	4	4	4	4	5	5	3	29
65	Wanita	5	5	5	2	4	5	4	30
66	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
67	Wanita	4	4	4	4	4	5	3	28
68	Wanita	5	5	5	4	3	5	4	31
69	Waniya	4	4	4	4	5	5	5	31
70	Wanita	4	4	5	4	5	5	5	32
71	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
72	Wanita	5	5	5	4	2	5	4	30

73	Wanita	5	5	5	5	5	2	5	32
74	Wanita	5	5	5	5	5	4	4	33
75	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
76	Wanita	5	5	5	5	2	3	4	29
77	Wanita	5	5	5	5	2	2	4	28
78	Pria	5	5	5	2	2	3	3	25
79	Wanita	4	4	5	2	2	2	4	23
80	Wanita	4	3	3	3	4	2	5	24
81	Wanita	5	4	3	4	3	4	4	27
82	Wanita	5	5	5	3	4	5	5	32
83	Wanita	4	4	5	5	5	3	4	30
84	Wanita	3	4	4	5	4	3	4	27
85	Wanita	4	4	4	5	5	4	5	31
86	Wanita	5	5	5	5	2	5	4	31
87	Wanita	4	4	4	4	5	3	4	28
88	Wanita	5	5	5	5	2	2	4	28
89	Wanita	5	5	5	5	2	2	4	28
90	Pria	5	4	5	4	3	2	4	27
91	Wanita	5	3	4	4	3	5	4	28
92	Wanita	5	5	3	4	3	5	3	28
93	Wanita	4	5	5	5	5	5	5	34
94	Wanita	5	5	5	5	5	4	4	33
95	Wanita	4	3	4	5	5	5	4	30
96	Wanita	5	5	5	3	3	4	5	30
97	Wanita	5	4	5	3	3	3	4	27
98	Wanita	4	5	4	5	5	5	4	32
99	Wanita	5	5	5	5	2	2	4	28
100	Wanita	3	5	3	4	3	5	3	26
101	Wanita	4	5	2	5	2	2	5	25
102	Wanita	5	4	5	4	5	3	4	30
103	Pria	5	5	5	5	4	2	5	31
104	Wanita	4	4	5	5	4	4	4	30
105	Wanita	3	3	3	5	5	5	3	27
106	Wanita	5	5	5	3	3	3	5	29
107	Wanita	5	4	5	3	3	4	3	27
108	Wanita	5	4	3	4	3	5	4	28
109	Wanita	4	3	4	5	4	5	4	29
110	Wanita	5	5	3	3	3	3	3	25

111	Wanita	4	4	4	4	5	5	4	30
112	Wanita	5	5	4	4	4	4	3	29
113	Wanita	5	5	5	3	4	5	4	31
114	Wanita	5	5	5	4	4	5	4	32
115	Wanita	5	5	5	5	3	3	5	31
116	Wanita	5	5	5	4	2	5	4	30
117	Wanita	5	5	4	4	3	3	5	29
118	Wanita	5	5	5	2	3	4	4	28
119	Wanita	5	5	5	3	4	4	3	29
120	Wanita	5	4	4	4	4	3	5	29
121	Wanita	5	5	5	3	3	3	4	28
122	Wanita	5	5	5	4	3	5	5	32
123	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
124	Wanita	4	4	3	5	5	5	3	29
125	Pria	4	4	3	4	5	4	4	28
126	Wanita	4	4	3	5	3	5	4	28
127	Wanita	3	3	3	5	5	5	3	27
128	Wanita	4	4	2	4	5	5	4	28
129	Wanita	5	5	5	5	3	2	5	30
130	Wanita	4	4	4	4	3	3	4	26
131	Wanita	4	4	5	5	4	4	4	30
132	Wanita	3	4	4	3	4	3	2	23
133	Wanita	4	4	2	4	4	4	4	26
134	Wanita	4	3	3	4	4	4	4	26
135	Wanita	4	3	4	4	4	4	4	27
136	Wanita	3	4	3	3	3	4	4	24
137	Wanita	4	4	4	4	3	4	4	27
138	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
139	Wanita	4	4	3	4	4	4	4	27
140	Wanita	3	4	3	4	4	4	4	26
141	Wanita	4	4	4	5	4	4	5	30
142	Wanita	4	4	4	4	4	5	4	29
143	Wanita	4	4	4	4	4	5	4	29
144	Wanita	3	4	4	4	4	4	4	27
145	Wanita	3	4	2	4	4	4	4	25
146	Wanita	4	4	3	4	3	4	4	26
147	Wanita	4	4	4	4	3	4	4	27
148	Wanita	4	4	3	4	4	4	4	27
149	Wanita	3	2	4	4	4	4	4	25

150	Wanita	4	3	4	4	4	4	4	27
151	Wanita	4	2	3	3	4	4	4	24
152	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
153	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
154	Wanita	4	3	4	4	4	4	4	27
155	Wanita	4	3	4	4	4	4	4	27
156	Wanita	4	3	4	4	4	4	4	27
157	Wanita	4	4	4	5	4	4	4	29
158	Wanita	4	3	4	4	4	3	4	26
159	Wanita	3	4	4	5	4	4	4	28
160	Wanita	4	4	4	4	3	4	4	27
161	Wanita	4	4	3	4	4	4	4	27
162	Wanita	4	3	4	4	4	4	4	27
163	Wanita	3	4	4	4	4	5	4	28

**Variabel Budaya Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Jenis Kelamin	Nilai Jawaban Responden							Nilai Total
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
1	Wanita	5	5	3	4	4	5	5	31
2	Wanita	5	5	5	3	3	5	4	30
3	Wanita	5	4	4	5	4	3	5	30
4	Wanita	4	4	4	4	4	5	5	30
5	Wanita	4	4	4	4	5	5	3	29
6	Wanita	5	5	5	5	4	3	5	32
7	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
8	Wanita	5	4	3	5	4	5	4	30
9	Wanita	5	5	5	5	3	4	5	32
10	Wanita	5	5	5	5	5	4	3	32
11	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
12	Wanita	5	3	5	5	3	4	4	29
13	Wanita	4	5	5	4	3	3	4	28
14	Wanita	5	2	5	2	5	3	4	26
15	Pria	4	4	5	4	1	1	5	24
16	Wanita	5	5	5	2	1	1	3	22
17	Wanita	5	5	5	1	5	2	4	27
18	Wanita	5	5	5	3	5	5	4	32
19	Pria	5	5	5	5	5	4	3	32
20	Wanita	5	5	5	5	5	2	5	32
21	Wanita	5	5	5	5	5	2	4	31
22	Wanita	5	5	5	5	3	5	5	33
23	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30
24	Wanita	5	5	5	5	4	3	4	31
25	Wanita	5	5	5	5	2	4	4	30
26	Wanita	5	4	5	5	5	3	5	32
27	Wanita	5	5	5	4	2	5	3	29
28	Wanita	5	5	5	5	5	4	5	34
29	Wanita	5	5	5	3	4	4	5	31
30	Pria	5	5	4	5	3	4	3	29
31	Wanita	5	5	5	5	1	2	4	27
32	Wanita	4	4	5	5	4	5	4	31
33	Pria	4	4	4	5	5	4	3	29
34	Wanita	2	4	5	5	5	5	4	30

35	Wanita	4	4	4	4	5	5	3	29
36	Wanita	5	5	5	3	3	4	4	29
37	Wanita	5	5	5	5	3	3	3	29
38	Wanita	3	3	5	5	5	3	3	27
39	Wanita	5	5	5	5	2	2	4	28
40	Wanita	5	5	5	5	2	4	3	29
41	Wanita	5	5	4	5	2	3	4	28
42	Wanita	3	3	4	4	5	5	3	27
43	Wanita	3	5	5	5	4	5	4	31
44	Wanita	5	5	5	5	5	5	3	33
45	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30
46	Pria	4	5	5	4	2	4	4	28
47	Wanita	3	5	5	4	2	5	5	29
48	Wanita	5	5	5	3	2	4	3	27
49	Wanita	5	5	5	5	2	2	5	29
50	Wanita	5	5	5	2	3	5	4	29
51	Wanita	4	5	3	3	3	4	4	26
52	Wanita	4	5	4	4	5	4	4	30
53	Wanita	5	5	5	5	3	3	3	29
54	Pria	5	5	5	5	3	3	4	30
55	Wanita	4	5	4	5	4	3	5	30
56	Wanita	5	5	5	4	3	2	4	28
57	Pria	5	5	5	4	5	3	4	31
58	Wanita	5	4	5	5	3	5	4	31
59	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30
60	Wanita	5	5	5	2	3	4	5	29
61	Wanita	5	5	5	2	4	5	5	31
62	Wanita	4	5	5	4	4	4	3	29
63	Wanita	4	5	4	4	5	4	5	31
64	Wanita	4	5	5	4	2	4	4	28
65	Wanita	4	4	5	4	5	4	4	30
66	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
67	Wanita	4	5	5	5	3	3	4	29
68	Wanita	4	4	4	5	5	5	3	30
69	Wanita	3	3	5	5	5	5	5	31
70	Wanita	5	5	5	4	3	5	5	32
71	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
72	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30

73	Wanita	5	5	5	5	2	5	4	31
74	Wanita	5	5	5	5	5	4	3	32
75	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
76	Wanita	5	5	5	3	3	4	4	29
77	Wanita	5	5	5	3	3	3	5	29
78	Pria	5	5	5	5	1	1	3	25
79	Wanita	4	1	5	5	2	2	4	23
80	Wanita	5	5	2	2	2	3	5	24
81	Wanita	4	4	4	4	4	3	4	27
82	Wanita	4	5	5	5	5	4	4	32
83	Wanita	3	3	5	5	5	5	5	31
84	Wanita	4	4	4	4	4	3	4	27
85	Wanita	5	5	5	3	4	4	4	30
86	Wanita	5	5	5	5	3	4	4	31
87	Wanita	5	5	4	5	4	1	5	29
88	Wanita	5	5	5	4	1	4	4	28
89	Wanita	5	5	5	1	4	1	5	26
90	Pria	5	5	5	4	2	2	4	27
91	Wanita	4	4	4	4	3	5	3	27
92	Wanita	5	5	3	3	3	4	4	27
93	Wanita	5	5	5	4	3	5	5	32
94	Wanita	4	4	5	5	5	4	5	32
95	Wanita	4	4	5	5	5	5	4	32
96	Wanita	5	5	4	4	2	5	5	30
97	Wanita	5	5	2	2	2	5	4	25
98	Wanita	5	5	5	5	5	3	3	31
99	Wanita	5	4	4	4	4	4	4	29
100	Wanita	5	5	3	3	3	4	3	26
101	Wanita	5	5	3	4	4	5	5	31
102	Wanita	5	5	5	3	3	5	4	30
103	Pria	5	4	4	5	4	3	5	30
104	Wanita	4	4	4	4	4	5	5	30
105	Wanita	4	4	4	4	5	5	3	29
106	Wanita	5	5	5	5	4	3	5	32
107	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
108	Wanita	5	4	3	5	4	5	4	30
109	Wanita	5	5	5	5	3	4	5	32
110	Wanita	5	5	5	5	5	4	3	32

111	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
112	Wanita	5	3	5	5	3	4	4	29
113	Wanita	4	5	5	4	3	3	4	28
114	Wanita	5	2	5	2	5	3	4	26
115	Wanita	4	4	5	4	1	1	5	24
116	Wanita	5	5	5	2	1	1	3	22
117	Wanita	5	5	5	1	5	2	4	27
118	Wanita	5	5	5	3	5	5	4	32
119	Wanita	5	5	5	5	5	4	3	32
120	Wanita	5	5	5	5	5	2	5	32
121	Wanita	5	5	5	5	5	2	4	31
122	Wanita	5	5	5	5	3	5	5	33
123	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30
124	Wanita	5	5	5	5	4	3	4	31
125	Pria	5	5	5	5	2	4	4	30
126	Wanita	5	4	5	5	5	3	5	32
127	Wanita	5	5	5	4	2	5	3	29
128	Wanita	5	5	5	5	5	4	5	34
129	Wanita	5	5	5	3	4	4	5	31
130	Wanita	5	5	4	5	3	4	3	29
131	Wanita	4	4	5	5	4	4	4	30
132	Wanita	4	4	5	4	4	4	4	29
133	Wanita	4	5	4	5	4	4	4	30
134	Wanita	4	4	4	4	5	5	4	30
135	Wanita	4	5	4	4	4	4	4	29
136	Wanita	4	4	4	4	5	5	4	30
137	Wanita	4	4	5	4	4	4	4	29
138	Wanita	4	5	5	4	4	4	4	30
139	Wanita	4	5	5	5	4	4	4	31
140	Wanita	4	4	5	5	5	4	4	31
141	Wanita	4	4	4	4	4	5	4	29
142	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
143	Wanita	4	4	5	4	4	4	4	29
144	Wanita	5	4	4	4	4	4	4	29
145	Wanita	4	4	4	4	4	4	5	29
146	Wanita	4	4	3	4	5	5	4	29
147	Wanita	4	4	3	5	5	4	4	29
148	Wanita	4	4	4	4	4	4	3	27
149	Wanita	4	4	5	4	4	4	4	29



150	Wanita	5	4	4	4	4	4	4	29
151	Wanita	4	4	4	5	4	4	4	29
152	Wanita	4	3	4	4	4	4	4	27
153	Wanita	5	4	4	4	4	4	4	29
154	Wanita	5	4	4	4	4	4	4	29
155	Wanita	4	4	4	4	3	3	4	26
156	Wanita	4	4	4	5	5	4	4	30
157	Wanita	5	3	4	4	4	4	4	28
158	Wanita	3	5	4	4	4	4	4	28
159	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
160	Wanita	5	4	4	4	4	4	5	30
161	Wanita	4	4	3	4	4	4	4	27
162	Wanita	4	4	3	4	4	5	4	28
163	Wanita	4	4	5	3	4	4	4	28

### Efektivitas Kerja (Y)

No	Jenis Kelamin	Nilai Jawaban Responden							Nilai Total
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	Wanita	5	4	5	5	2	3	5	29
2	Wanita	4	4	4	5	5	5	4	31
3	Wanita	5	5	5	5	5	5	1	31
4	Wanita	5	5	5	4	2	5	5	31
5	Wanita	4	5	5	4	3	3	3	27
6	Wanita	5	5	5	2	2	5	5	29
7	Wanita	4	4	5	4	3	4	3	27
8	Wanita	5	5	5	4	2	3	5	29
9	Wanita	4	4	4	4	5	5	5	31
10	Wanita	5	4	5	5	2	3	4	28
11	Wanita	5	5	5	5	2	2	4	28
12	Wanita	5	5	5	5	3	4	3	30
13	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
14	Wanita	5	5	5	5	3	3	5	31
15	Pria	5	4	5	2	4	4	5	29
16	Wanita	5	4	4	5	2	4	4	28
17	Wanita	5	4	5	3	3	4	5	29
18	Wanita	3	4	5	5	5	2	4	28
19	Pria	5	5	5	5	2	3	3	28
20	Wanita	5	5	5	1	1	5	5	27
21	Wanita	4	5	4	5	5	3	4	30
22	Wanita	4	3	5	5	4	5	5	31
23	Wanita	4	4	4	5	5	5	4	31
24	Wanita	5	5	5	5	5	3	3	31
25	Wanita	4	3	4	5	5	5	4	30
26	Wanita	5	5	5	3	3	5	4	30
27	Wanita	5	4	5	4	4	5	4	31
28	Wanita	5	5	5	5	3	5	5	33
29	Wanita	5	5	4	5	5	4	5	33
30	Pria	5	5	5	5	3	3	4	30
31	Wanita	5	5	5	3	2	3	4	27
32	Wanita	5	5	5	5	5	2	4	31
33	Pria	2	5	5	5	4	5	4	30
34	Wanita	5	5	5	5	4	2	4	30

35	Wanita	5	5	5	5	3	3	3	29
36	Wanita	5	5	5	5	3	2	4	29
37	Wanita	5	5	5	5	2	2	3	27
38	Wanita	4	4	4	4	5	4	3	28
39	Wanita	5	5	5	5	2	2	4	28
40	Wanita	5	5	5	2	3	5	4	29
41	Wanita	5	5	5	5	4	1	3	28
42	Wanita	4	4	4	4	4	2	4	26
43	Wanita	4	3	5	4	2	2	5	25
44	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30
45	Wanita	5	5	5	4	4	3	5	31
46	Pria	5	5	5	5	5	2	4	31
47	Wanita	5	5	5	5	4	4	4	32
48	Wanita	5	5	5	5	5	3	4	32
49	Wanita	5	5	5	3	3	5	4	30
50	Wanita	5	5	5	2	3	3	4	27
51	Wanita	4	4	5	4	5	5	3	30
52	Wanita	4	5	5	3	4	5	4	30
53	Wanita	5	4	5	4	5	3	4	30
54	Pria	5	5	5	5	3	3	3	29
55	Wanita	5	5	5	3	5	2	4	29
56	Wanita	5	5	5	3	3	3	3	27
57	Pria	5	5	5	4	3	5	4	31
58	Wanita	5	5	5	5	3	4	4	31
59	Wanita	5	5	5	3	5	3	5	31
60	Wanita	5	5	5	3	3	3	5	29
61	Wanita	5	5	5	2	4	5	5	31
62	Wanita	5	5	5	5	2	4	3	29
63	Wanita	5	5	5	5	3	3	5	31
64	Wanita	5	4	5	5	3	2	3	27
65	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30
66	Wanita	5	5	5	5	5	5	5	35
67	Wanita	5	5	5	3	4	3	3	28
68	Wanita	5	4	5	4	5	4	4	31
69	Wanita	5	5	5	5	2	4	5	31
70	Wanita	5	4	4	4	5	5	4	31
71	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
72	Wanita	4	4	4	4	5	5	4	30

73	Wanita	4	4	4	5	5	5	5	32
74	Wanita	5	5	5	5	4	5	4	33
75	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
76	Wanita	3	3	5	5	5	4	3	28
77	Wanita	5	5	2	2	5	5	5	29
78	Pria	5	5	5	1	2	4	3	25
79	Wanita	5	5	1	2	5	1	4	23
80	Wanita	3	5	5	3	1	2	5	24
81	Wanita	3	5	5	3	3	4	4	27
82	Wanita	5	5	5	5	5	3	5	33
83	Wanita	5	5	5	5	3	3	5	31
84	Wanita	5	3	5	4	3	3	5	28
85	Wanita	5	2	5	4	5	5	5	31
86	Wanita	5	5	5	5	2	5	3	30
87	Wanita	5	5	5	2	2	5	5	29
88	Wanita	5	5	5	2	5	2	4	28
89	Wanita	5	4	5	3	1	3	4	25
90	Pria	5	5	5	2	2	4	4	27
91	Wanita	5	5	4	5	2	3	4	28
92	Wanita	5	5	5	2	2	4	3	26
93	Wanita	5	4	5	4	4	5	4	31
94	Wanita	5	5	5	5	5	2	5	32
95	Wanita	5	5	5	5	3	5	4	32
96	Wanita	5	5	5	2	3	5	4	29
97	Wanita	5	5	5	2	2	2	4	25
98	Wanita	5	5	5	5	5	3	4	32
99	Wanita	5	5	5	5	3	2	4	29
100	Wanita	5	5	5	3	3	2	3	26
101	Wanita	5	4	5	5	2	3	5	29
102	Wanita	4	4	4	5	5	5	4	31
103	Pria	5	5	5	5	5	5	1	31
104	Wanita	5	5	5	4	2	5	5	31
105	Wanita	4	5	5	4	3	3	3	27
106	Wanita	5	5	5	2	2	5	5	29
107	Wanita	4	4	5	4	3	4	3	27
108	Wanita	5	5	5	4	2	3	5	29
109	Wanita	4	4	4	4	5	5	5	31
110	Wanita	5	4	5	5	2	3	4	28

111	Wanita	5	5	5	5	2	2	4	28
112	Wanita	5	5	5	5	3	4	3	30
113	Wanita	5	5	5	5	5	5	4	34
114	Wanita	5	5	5	5	3	3	5	31
115	Wanita	5	4	5	2	4	4	5	29
116	Wanita	5	4	4	5	2	4	4	28
117	Wanita	5	4	5	3	3	4	5	29
118	Wanita	3	4	5	5	5	2	4	28
119	Wanita	5	5	5	5	2	3	3	28
120	Wanita	5	5	5	1	1	5	5	27
121	Wanita	4	5	4	5	5	3	4	30
122	Wanita	4	3	5	5	4	5	5	31
123	Wanita	4	4	4	5	5	5	4	31
124	Wanita	5	5	5	5	5	3	3	31
125	Pria	4	3	4	5	5	5	4	30
126	Wanita	5	5	5	3	3	5	4	30
127	Wanita	5	4	5	4	4	5	4	31
128	Wanita	5	5	5	5	3	5	5	33
129	Wanita	5	5	4	5	5	4	5	33
130	Wanita	5	5	5	5	3	3	4	30
131	Wanita	4	4	5	4	4	4	4	29
132	Wanita	4	4	4	5	5	4	4	30
133	Wanita	4	4	5	4	5	4	4	30
134	Wanita	4	5	4	4	4	4	4	29
135	Wanita	4	4	4	5	5	4	4	30
136	Wanita	4	4	4	4	4	5	4	29
137	Wanita	5	4	4	4	4	4	5	30
138	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
139	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
140	Wanita	5	5	4	4	4	4	4	30
141	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
142	Wanita	5	4	4	4	4	4	4	29
143	Wanita	4	5	4	4	4	4	4	29
144	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
145	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
146	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
147	Wanita	4	4	4	4	5	4	4	29
148	Wanita	4	5	4	4	4	4	4	29
149	Wanita	5	5	4	4	4	4	5	31

150	Wanita	4	3	4	4	4	4	4	27
151	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
152	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
153	Wanita	4	4	5	4	4	4	4	29
154	Wanita	4	4	4	4	4	4	5	29
155	Wanita	4	4	4	3	4	5	4	28
156	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
157	Wanita	4	4	4	5	4	4	4	29
158	Wanita	4	4	4	4	5	4	4	29
159	Wanita	5	3	4	4	5	4	4	29
160	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28
161	Wanita	4	4	3	4	4	4	4	27
162	Wanita	4	4	3	4	4	4	4	27
163	Wanita	4	4	4	4	4	4	4	28

## HASIL UJI VALIDITAS 10 RESPONDEN

Variabel *Teamwork* (X<sub>1</sub>)

		Correlations							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.904**	.882**	.828**	.947**	.882**	.828**	.940**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.003	.000	.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.904**	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.946**	.981**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.882**	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.828**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.003	.000	.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.828**	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.881**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.003		.001	.003	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.947**	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.881**	.981**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.882**	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.947**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.003	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.828**	.946**	.828**	.881**	.881**	.947**	1	.946**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.003	.001	.001	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.940**	.981**	.940**	.928**	.981**	.958**	.946**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Variabel Leadership Style (X<sub>2</sub>)**

**Correlations**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.764*	.764*	.764*	.764*	.764*	1	.764*	.828**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010	.010		.010	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	1	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.010		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.994**	.994**	.994**	.994**	.994**	.828**	.994**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									



### Variabel Budaya Kerja (X<sub>3</sub>)

#### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.828**	.828**	.828**	.946**	.828**	.881**	.922**
	Sig. (2-tailed)		.003	.003	.003	.000	.003	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.828**	1	1.000**	1.000**	.904**	.882**	.828**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.828**	1.000**	1	1.000**	.904**	.882**	.828**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.828**	1.000**	1.000**	1	.904**	.882**	.828**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.946**	.904**	.904**	.904**	1	.904**	.946**	.977**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.828**	.882**	.882**	.882**	.904**	1	.828**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.001	.001	.000		.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.881**	.828**	.828**	.828**	.946**	.828**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.003	.003	.000	.003		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.922**	.968**	.968**	.968**	.977**	.933**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Variabel Efektivitas Kerja (Y)

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.905**	.905**	.905**	1.000**	.905**	1.000**	.976**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.905**	1	1.000**	1.000**	.905**	.881**	.905**	.972**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.905**	1.000**	1	1.000**	.905**	.881**	.905**	.972**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.905**	1.000**	1.000**	1	.905**	.881**	.905**	.972**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	1.000**	.905**	.905**	.905**	1	.905**	1.000**	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y6	Pearson Correlation	.905**	.881**	.881**	.881**	.905**	1	.905**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y7	Pearson Correlation	1.000**	.905**	.905**	.905**	1.000**	.905**	1	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.976**	.972**	.972**	.972**	.976**	.937**	.976**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## HASIL UJI RELIABILITAS

### Variabel *Teamwork* (X<sub>1</sub>)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	7

### Variabel *Leadership Style* (X<sub>2</sub>)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	7

### Variabel *Budaya Kerja* (X<sub>3</sub>)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	7

### Variabel *Efektivitas Kerja* (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	7

## HASIL UJI KORELASI SEDERHANA DAN BERGANDA

### Hasil Uji Korelasi Sederhana 163 Responden

		Correlations			
		Teamwork	Leadership Style	Budaya Kerja	Efektivitas Kerja
Teamwork	Pearson Correlation	1	.567**	.427**	.547**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	163	163	163	163
Leadership Style	Pearson Correlation	.567**	1	.241**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000
	N	163	163	163	163
Budaya Kerja	Pearson Correlation	.427**	.241**	1	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000
	N	163	163	163	163
Efektivitas Kerja	Pearson Correlation	.547**	.527**	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil Uji Korelasi Berganda 163 Responden

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.423	1.54010

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja , Leadership Style , Teamwork

## HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA DAN BERGANDA

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

#### 1. Variabel *Teamwork* ( $X_1$ ) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.666	1.540		10.823	.000
	Teamwork	.434	.052	.547	8.284	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

#### 2. Variabel *Leadership Style* ( $X_2$ ) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.960	1.711		9.326	.000
	Leadership Style	.465	.059	.527	7.863	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

#### 3. Variabel Budaya Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.534	1.782		9.841	.000
	Budaya Kerja	.401	.060	.465	6.666	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

## Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.331	1.945		4.283	.000
	Teamwork	.194	.062	.244	3.136	.002
	Leadership Style	.282	.064	.320	4.415	.000
	Budaya Kerja	.245	.057	.284	4.301	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI***(Adjusted R-Square)***Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.423	1.54010

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja , Leadership Style , Teamwork

**HASIL UJI HIPOTESIS****Hasil Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.331	1.945		4.283	.000
Teamwork	.194	.062	.244	3.136	.002
Leadership Style	.282	.064	.320	4.415	.000
Budaya Kerja	.245	.057	.284	4.301	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

**Hasil Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.038	3	96.346	40.619	.000 <sup>b</sup>
	Residual	377.134	159	2.372		
	Total	666.172	162			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja , Leadership Style , Teamwork



Tabel r (df 1-35)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	<b>0.5494</b>	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Tabel Uji t (df = 121-160)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	<b>1.97500</b>	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Tabel F (df = 100-180 )

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81
159	3.90	3.05	<b>2.66</b>	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Jum'at tanggal, 30 bulan September tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 062a/A.I/6/X/2020 tanggal 2 Oktober 2020 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM.  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM.  
Jabatan Akademik : Lektor Kepala  
Pangkat / Golongan: Pembina III/c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Dedek Restimefiani  
NIM : 17510013  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH *TEAMWORK, LEADERSHIP STYLE* DAN BUDAYA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT HOP LUN INDONESIA (Studi Kasus Pada Karyawan Departemen Sewing Zona Biru dan Zona Pink)

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	5/12/2020	ACC Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	26/9/2021 s.d. 24/12/2021	Bab 1, 2 dan 3
3	Instrumen penelitian	20/6/2022	Uji Instrumen
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	8/11/2020	Perizinan
5	Pengumpulan Data	20/7/2022 s.d. 4/8/2022	Tabulasi Data
6	Analisis Data	5/8/2022 s.d. 12/8/2022	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	5/8/2022 s.d. 27/8/2022	Bab 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Nunuk Supraptini, SE., MM.

Pembimbing Pendamping,

Dr. Eka Handriani, SE., MM



Mengetahui  
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

  
Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

### BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jum'at tanggal, 30 bulan September tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 153/A.III/6/XI/2022 tanggal 28 bulan September tahun 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.  
Jabatan Akademik : Guru Besar  
Pangkat / Golongan: Pembina TK.I/IVb  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM.  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/c  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM.  
Jabatan Akademik : Lektor Ketua  
Pangkat / Golongan: Pembina III/c  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Dedek Restimefiani  
NIM : 17510013  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP STYLE* DAN BUDAYA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT HOP LUN INDONESIA (Studi Kasus Pada Karyawan Departemen Sewing Zona Biru dan Zona Pink)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 85,05 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM

Anggota,

Nunuk Supraptini, SE., MM

Anggota,

Dr. Eka Handriani, SE., MM



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

## KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **DEDEK RESTIMEFIANI**  
 NPM : 17.51.0013  
 Fakultas / Progdil : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen  
 Pembimbing : 1. Nunuk Supraptini. SE. MM.  
                   2. Dr. Eka Handriani. SE. MM..  
 Judul Skripsi : Pengaruh Teamwork, Leadership Style, dan Budaya Kerja Karyawan PT. HOP LUN Indoesia Semarang

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	26-9-2021	Bab I	
2.	16-10-2021	Bab I revisi, bab II	
3.	5-12-2020	ACC Judul	
4.	23-10-2021	Revisi bab I, II, III	
5.	29-10-2021	Revisi proposal	
6.	6-11-2021	Revisi - f kuesioner	
7.	10-11-2021	Revisi proposal f kuesioner	
8.	13-11-2021	Revisi proposal f ACC	
9.	15-11-2021	⊖ gap budaya kerja diperbincangi - lagi, seminar quest	
10.			
11.		⊖ gap & teamwork, membuat	
12.		forum & papan	
13.		⊖ leadership style gapnya	
14.		seminar dan / workshop	
15.		- Elements kija → sem	
16.		⊕ Manfaat team work	
17.		- Cde workshop seminar & quest	
18.		Capaian koreksi Bab	
19.		II dan III	
20.		Pelujian beta uji validasi &	
21.		reliabilita ?	
22.	29-12-2021	Persiapan uja proposal	
23.	22-08-22	terd revisi proposal	
24.	25-08-22	Bab 1-5	
25.		Revisi Analisis Regresi berganda	
26.		Melengkapi skripsi (Abstrak,	
27.		Lampiran dan daftar isi) hal pengesahan)	
28.	27-08-22	ACC Skripsi	
29.	1	Revisi gambar	
30.		Revisi Bab III y& Blus	
		Sevri & Bab IV	



## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dedek Restimefiani  
NPM : 17510013  
Mahasiswa Program : Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tahun Akademik : 2022

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : PENGARUH *TEAMWORK*, *LEADERSHIP STYLE* DAN BUDAYA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT HOP LUN INDONESIA (Studi Pada Karyawan Departemen *Sewing* Zona Biru dan Zona Pink).

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat, maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 3 Oktober 2022



Dedek Restimefiani

