

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJASAMA TIM,  
DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 LHOKSEUMAWE**

**SKRIPSI**

**MAHAR DIKA  
NIM. 190410039**



**universitas  
MALIKUSSALEH**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH  
LHOKSEUMAWE  
DESEMBER 2023**

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJASAMA TIM, DAN  
PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 LHOKSEUMAWE**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

**OLEH:  
MAHAR DIKA  
NIM 190410039**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH  
LHOKSEUMAWE  
DESEMBER 2023**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
**UNIVERSITAS MALIKUSSALEH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Kampus Bukit Indah Blang Pulo Kec. Muara Satu - Lhokseumawe  
Telepon. 0645-44450/08116798545 Faks. 0645-44450  
Laman: <http://www.FEB.unimal.ac.id>

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : S1- Manajemen

21 Desember 2023

#### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Mahar Dika  
NIM : 190410039  
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Komisi Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.

#### Menyetujui/Mengesahkan:

Ketua Jurusan Manajemen,

Pembimbing,

**Dr. Darmawati, S.E., M.M**  
NIP. 197010042003122001

**Dr. Faisal Matriadi, S.E., M.Si**  
NIP. 197508282002121002

#### Mengetahui

Dekan,



**Juharysyida, S.E., Ak., M.M., Ph.D**  
NIP. 197607182003122003



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus Bukit Indah Blang Pulo Kec. Muara Satu - Lhokseumawe  
Telepon. 0645-44450/08116798545 Faks. 0645-44450  
Laman: <http://www.FEB.unimal.ac.id>

**PENGESAHAN UJIAN SKRPSI**

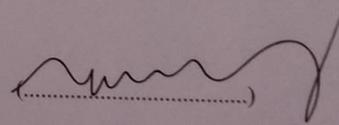
Telah diuji pada hari **Kamis** tanggal **Dua Puluh Satu** bulan **Desember** tahun **Dua Ribu Dua Puluh Tiga**, atas Skripsi yang diajukan oleh:

Nama : Mahar Dika  
Nim : 190410039  
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.

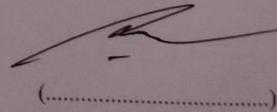
**KOMISI PENGUJI**

Ketua : Dr. Faisal Matriadi, S.E., M.Si



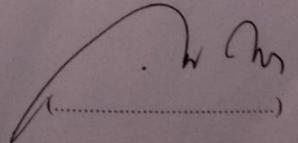
(.....)

Anggota 1 : Dr. Ibrahim Q, S.E., M.S.M



(.....)

Anggota 2 : Aiyub, S.E., M.Ec., Ph.D



(.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Saya juga bersedia dicabut gelar sarjana bila ditemukan pemalsuan dalam skripsi ini.

Lhokseumawe, 29 Desember 2023



**Mahar Dika**  
NIM.190410039

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Malikussaleh, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mahar Dika

NIM : 190410039

Program Studi : Manajemen

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJASAMA TIM, DAN  
PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 LHOKSEUMAWE**

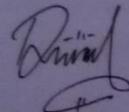
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Lhokseumawe

Pada tanggal : 29 Desember 2023

Yang menyatakan,



(Mahar Dika)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe”**. Shalawat serta salam juga penulis sanjung sajian kepada baginda Rasulullah Muhammad Shalallahu ‘alaihi Wasallam yang telah membawa ajaran kebenaran dan pedoman kepada sahabat serta seluruh hamba Allah di muka bumi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa maupun pembahasannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritikan dan saran yang sifatnya membangun sehingga dapat menyempurnakan skripsi ini.

Pada kesempatan ini juga tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Herman Fithra, M.T., IPM., ASEAN. Eng selaku Rektor Universitas Malikussaleh.
2. Ibu Jullimursyida, S.E., Ak., M.M., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
3. Ibu Dr. Darmawati, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh,
4. Bapak Dr. Adnan, S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
5. Bapak Dr. Rico Nur Ilham, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh,
6. Ibu Dr. Ratna S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah memberikan bimbingan Akademis dan Perwalian.

7. Bapak Dr. Faisal Matriadi, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan membantu serta memberikan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Dr. Ibrahim Qamarius, S.E., M.S.M selaku Dosen penguji 1 dalam pelaksanaan sidang skripsi saya.
9. Bapak Dr. Aiyub, S.E., Ph.D selaku Dosen penguji 2 dalam pelaksanaan sidang skripsi saya.
10. Bapak/ibu dosen yang sudah memberikan ilmu tak terhitung jumlahnya dan membantu dalam penilaian sehingga saya bisa sampai di tahap ini.
11. Ayahanda Sarino, Ibunda Surawati dan Adikku Raihan Ulya, serta seluruh Keluarga Besar yang telah memberi motivasi, semangat dan do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman sekaligus sahabat seperjuangan Najlun Fariha, Rahmat Fauzan, Irhammilah, Iklil, Brianova Buge Mahreta, Al Hadi, Reza Saputra, T.M Iklal, dan Emi Wahyuni yang juga menemani, membantu, dan memberikan motivasi, semangat serta do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini dan terima kasih atas semua bimbingan dan petunjuk yang diperoleh, semoga skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Lhokseumawe, Desember 2023  
Penulis

**MAHAR DIKA**  
**NIM. 190410039**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“..Kunci untuk mewujudkan impian bukanlah dengan fokus pada kesuksesan tapi pada arti. Bahkan langkah kecil dan kemenangan kecil sepanjang perjalananmu bisa memberikan arti yang lebih hebat..”

“..Dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana allah telah berbuat baik kepadamu..”

(Q.s Al Qashash 77)

“..Siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil, siapa yang sabar akan beruntung, siapa yang berjalan di jalanNya akan sampai tujuan..”

(Catatan Seorang Hamba)

“..Mohonlah pertolongan kepada allah dengan sabar dan sholat. Sungguh allah beserta orang-orang yang sabar..”

(Q.s Al-Baqarah 153)

### **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, atas rahmat dan nikmat Allah Swt, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan mudah tanpa ada kendala dari awal penulisan sampai saya dapat gelar sarjana.

Karya ilmiah yang sederhana ini ku persembahkan :

Untuk kedua orang tua serta keluarga saya, sahabat-sahabat saya, dan semua orang yang telah hadir dalam kehidupan saya.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN DAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Produktivitas Kerja Karyawan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan .....	11
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	14
2.1.1.3 Manfaat Produktivitas Kerja Karyawan.....	16
2.1.1.4 Indikator-indikator Produktivitas Kerja Karyawan ..	17
2.1.2 Pemberdayaan Karyawan .....	22
2.1.2.1 Pengertian Pemberdayaan Karyawan.....	22
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan Karyawan .....	24
2.1.2.3 Metode Pemberdayaan Karyawan .....	26
2.1.2.4 Manfaat Pemberdayaan Karyawan .....	28
2.1.2.5 Indikator Pemberdayaan Karyawan.....	29
2.1.3 Kerjasama Tim.....	31
2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim .....	31
2.1.3.2 Manfaat Kerjasama Tim.....	34
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	35
2.1.3.4 Komponen Kerjasama Tim.....	37
2.1.3.5 Jenis-Jenis Kerjasama Tim .....	38
2.1.3.6 Indikator Kerjasama Tim.....	40
2.1.2 Pelatihan Karyawan.....	42

2.1.4.1	Pengertian Pelatihan Karyawan .....	42
2.1.4.2	Tujuan Pelatihan Karyawan .....	45
2.1.4.3	Manfaat Pelatihan Karyawan .....	48
2.1.4.4	Teknik Pelatihan Karyawan .....	49
2.1.4.5	Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	50
2.1.4.5	Indikator Pelatihan Karyawan.....	51
2.2	Penelitian Terdahulu .....	55
2.3	Kerangka Konseptual.....	56
2.3.1	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	57
2.3.2	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas kerja karyawan.....	57
2.3.3	Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	58
2.3.4	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	58
2.4	Hipotesis .....	58
 <b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>		<b>60</b>
3.1	Lokasi dan Objek Penelitian.....	60
3.2	Populasi dan Sampel.....	60
3.2.1	Populasi.....	60
3.2.2	Sampel.....	60
3.3	Pendekatan Dan Sumber Data.....	62
3.3.1	Pendekatan Penelitian.....	62
3.3.2	Sumber Data .....	62
3.3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	62
3.4	Skala Pengukuran .....	63
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	64
3.5.1	Variabel Bebas/Independen (X) .....	64
3.5.2	Variabel Terikat/Dependen (Y) .....	64
3.6	Uji Instrumen.....	66
3.6.1	Uji Validitas.....	66
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	67
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	67
3.7.1	Uji Normalitas.....	67
3.7.2	Uji Heteroskedastisitas .....	68
3.7.3	Uji Multikolinearitas .....	68
3.8	Metode Analisis Data .....	68
3.8.1	Uji Validitas Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
3.8.2	Determinasi (R Square).....	70
3.9	Pengujian Hipotesis .....	70
3.9.1	Uji Parsial (Uji t) .....	70

<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>71</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	71
4.4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	71
4.2 Karakteristik Responden .....	72
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	73
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	74
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian .....	75
4.3.1 Deskriptif Variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) .....	75
4.3.2 Deskriptif Variabel Kerjasama Tim (X2) .....	76
4.3.3 Deskriptif Variabel Pelatihan Karyawan (X3) .....	77
4.3.4 Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	78
4.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	79
4.4.1 Uji Validitas .....	79
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	81
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	82
4.5.1 Uji Normalitas.....	82
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas .....	83
4.5.3 Uji Multikolinearitas .....	84
4.6 Metode Analisis Data .....	85
4.6.1 Uji Validitas Analisis Regresi Linear Berganda.....	85
4.6.2 Determinasi (R Square).....	87
4.7 Pengujian Hipotesis .....	87
4.7.1 Uji Parsial (Uji t) .....	87
4.8 Pembahasan.....	89
4.8.1 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	89
4.8.2 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	90
4.8.3 Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	91
4.9 Kesimpulan Hipotesis .....	92
 <b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	 <b>93</b>
5.1 Kesimpulan .....	93
5.2 Saran .....	93
 <b>DAFTAR REFERENSI.....</b>	 <b>95</b>
 <b>LAMPIRAN .....</b>	 <b>103</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	55
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....	63
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	65
Tabel 4.1 Deskripsi Frekuensi Jawaban Pemberdayaan Karyawan.....	75
Tabel 4.2 Deskripsi Frekuensi Jawaban Kerjasama Tim.....	76
Tabel 4.3 Deskripsi Frekuensi Jawaban Pelatihan Karyawan.....	77
Tabel 4.4 Deskripsi Frekuensi Jawaban Produktivitas Kerja Karyawan.....	78
Tabel 4.5 Uji Validitas.....	80
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas.....	82
Tabel 4.7 Hasil Uji multikolinieritas.....	85
Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda.....	86
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	87
Tabel 4.10 Uji Parsial (Uji t).....	88
Tabel 4.11 Kesimpulan Hipotesis.....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	56
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	73
Gambar 4.2 Usia Responden.....	73
Gambar 4.3 Lama Kerja Responden.....	74
Gambar 4.4 Uji Probability-Plot.....	83
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	103
Lampiran 2 Karakteristik Responden .....	108
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	109
Lampiran 4 Distribusi Frekuensi .....	114
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.....	121
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	125
Lampiran 7 Analisis Data Regresi Linier Berganda .....	128
Lampiran 8 Distribusi nilai $r_{tabel}$ .....	129
Lampiran 9 Distribusi nilai $t_{tabel}$ .....	130
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian .....	131

## ABSTRAK

Nama : Mahar Dika  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe

Penelitian ini dilakukan untuk menguji sejauh mana pengaruh langsung pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di sektor perusahaan. Berdasarkan tinjauan literatur, jelas bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah Perusahaan. Meningkatkan produktivitas karyawan adalah salah satu tujuan bagi organisasi atau perusahaan di mana pun. Hal ini karena karyawan yang sangat produktif dapat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe Oleh karena itu, dilakukan penelitian dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan melalui survei secara online dengan jumlah sampel 100 orang karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe. Untuk menganalisis data yang dikumpulkan, digunakan SPSS dan model persamaan struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ditemukan juga bahwa kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Akhirnya, penelitian ini menemukan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini memberikan implikasi yang berguna bagi pembuat kebijakan untuk menetapkan strategi mereka berkaitan dengan faktor sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi dan produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Pelatihan Karyawan, Produktivitas Kerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Name* : Mahar Dika  
*Study Program* : Management  
*Title* : *The influence of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee work productivity PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe.*

*This research was conducted to examine the extent of the direct influence of employee empowerment, teamwork and employee training on employee work productivity in the corporate sector. Based on the literature review, it is clear that employee work productivity is an important thing in a company. Increasing employee productivity is one of the goals for organizations or companies everywhere. This is because highly productive employees can influence the performance of the organization or company as a whole. The purpose of this research is to determine the level of work productivity of employees who work at PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe. Therefore, research was conducted using data that had been collected through an online survey with a sample size of 100 employees who worked at PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe. To analyze the collected data, SPSS and structural equation modeling were used. The research results show that employee empowerment has a significant positive effect on employee productivity. It was also found that teamwork had a significant positive effect on employee productivity. Finally, this research found that employee training has a significant positive effect on employee productivity. These findings provide useful implications for policy makers to determine their strategies relating to human resource factors to improve organizational performance and employee productivity.*

**Keywords:** *Empowerment of Employees, Teamwork, Employee Training, Employee Work Productivity*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Produktivitas kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi. Karena ketika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, maka perusahaan tersebut dapat memperoleh hasil kerja yang diharapkan, sehingga dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja merupakan tingkat hasil kerja, yang dilakukan oleh karyawan, yang dapat mempengaruhi tingkat kemajuan perusahaan.

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

Isu produktivitas karyawan telah muncul dalam literatur sebagai salah satu tantangan penting dalam organisasi terutama untuk mengelola tenaga kerja mereka. Sebagian besar keberhasilan organisasi bergantung pada produktivitas karyawan. Produktivitas merupakan pertimbangan yang sangat penting untuk berbagai bisnis.

Produktivitas karyawan adalah hal penting yang harus diberikan perhatian yang lebih besar, karena tujuan utama dalam melaksanakan pekerjaan adalah untuk mendapatkan output maksimum dengan biaya minimum.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah Pemberdayaan dari diri seorang karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan seorang karyawan dan didukung dengan aktivitas berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan yang dapat diberdayakan dan tingkat kerjasama tim yang tinggi serta pelatihan yang optimal akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai (Hanaysha, 2016).

Produktivitas kerja memiliki arti penting sebagai pandangan hidup dan sikap mental seluruh karyawan, dimana karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini memberikan dorongan untuk berusaha dan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban. Selain itu pentingnya produktivitas kerja ini adalah perencanaan pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu, produktivitas para karyawan perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Sehingga dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Produktivitas merupakan faktor penting untuk membangun daya saing organisasi, mempertahankan kinerja strategis dan keuangan, mencapai tujuan yang diinginkan dan memenuhi proposi nilai pemangku kepentingan, untuk mencapai produktivitas karyawan yang maksimal diperlukan adanya manajemen yang efektif. Ukuran pencapaian produktivitas karyawan yang maksimal tidak hanya ditentukan dengan sejumlah angka, melainkan juga pada sejumlah output yang diperoleh dari seseorang karyawan selama periode waktu yang telah ditetapkan.

Kien (2012) mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas karyawan dapat mengarah pada hasil yang menguntungkan seperti: kompetitif keuntungan, mempertahankan hasil strategis dan keuangan, mencapai tujuan organisasi, dan memenuhi pemangku kepentingan semua posisi. Penulis menyimpulkan bahwa mencari faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan sangat penting untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, manajer sumber daya manusia harus mampu merancang program sumber daya manusia yang dapat mendorong produktivitas organisasi.

Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya. Oleh karena pemberdayaan karyawan dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat di dalam diri karyawan, maka pemberdayaan berarti pengembangan kekuasaan, bukan sekadar pendistribusian kekuasaan yang telah ada dan yang telah dimiliki oleh manajemen. Dengan kata lain, pemberdayaan karyawan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk

melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Pendekatan pemberdayaan karyawan dapat memanfaatkan secara optimum kemampuan *smart technology* dan kemampuan karyawan (dengan pengetahuan yang dikuasai mereka) untuk menyediakan produk dan jasa bagi *customers*. Dengan pengetahuan yang dikuasai oleh karyawan, organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memampukan dirinya sendiri dalam merencanakan dan mengendalikan implementasi rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu topik terbaru dalam manajemen sumber daya manusia yang paling sering dibahas. Pemberdayaan adalah proses yang memungkinkan karyawan untuk menetapkan tujuan yang berhubungan dengan pekerjaannya, membuat keputusan mereka dan memecahkan masalah dalam lingkup dari tanggung jawab dan wewenang mereka (Hutagaol, 2014).

Kerjasama tim merupakan sekumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, kumpulan individu ini harus memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas dan di dalamnya terdapat koordinasi dan prosedur yang harus disepakati oleh seluruh anggota tim. Selain itu kerjasama tim atau teamwork merupakan aktivitas atau proses yang meliputi kegiatan berbagi informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi dan bekerjasama dalam memecahkan masalah tersebut (Masyithah et al., 2018).

Ciri-ciri tim kerjasama tim menurut Robbins, (2015) diantaranya adalah mempunyai tujuan kinerja bersama/kolektif, mampu bersinergi dengan baik,

memiliki tanggung jawab individu dan bersama, dan setiap anggota mempunyai keahlian yang saling melengkapi. Kerja sama tim sangat penting di semua tingkatan karyawan di sebuah perusahaan. *Teamwork* terdiri dari kemampuan dan keahlian untuk mendapatkan dan menyusun informasi dengan dukungan rekan tim, untuk mencapai tujuan dan misi organisasi. *Teamwork* dapat diharapkan secara positif mempengaruhi kinerja organisasi, pada akhirnya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Zincirkiran et al., 2015).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pelatihan karyawan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Dengan melakukan pelatihan karyawan, diharapkan dapat meningkatkan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dan pengembangan diri karyawan itu sendiri. Dengan bertambahnya keahlian dan keterampilan, maka karyawan akan bisa memberikan upaya dan usaha lebih untuk perusahaan.

Nababan, (2016) pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, dan biasa berlangsung dalam waktu yang relatif singkat, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pelatihan memberi pegawai kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja sehingga apa

yang diketahui dan dikuasai saat ini dapat membantu pegawai untuk mengetahui apa yang akan dikerjakan nantinya.

Menurut penelitian (Purnami, 2019) dalam artikel nya bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Legong Keraton Beach Hotel. Menurut penelitian (Suryadewi, 2014) dalam artikel nya bahwa pemberdayaan karyawan Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara.

Menurut penelitian (Melinda, 2023) dalam artikel nya bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. Menurut penelitian (Basalamah, 2023) dalam artikel nya bahwa kerjasama tim secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar..

Menurut penelitian (Suryana, 2014) dalam artikel nya bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Saptas Sarana Sejahtera. Menurut penelitian (Akbar, 2020) dalam artikel nya bahwa pemberdayaan karyawan Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng.

Fenomena atau masalah yang terjadi di PT. PLN (Persero) UP3 (unit pelaksana, pelayanan, pelanggan) Lhokseumawe yaitu terkait dengan masalah produktivitas karyawan. Informasi yang didapatkan terkait produktivitas karyawan

mengatakan bahwa terkadang pada bagian teknis dan perbaikan kurang memperhatikan skill dan metode perawatan trafo dan intalasi kabel listrik, sehingga sering terjadi kerusakan kembali atau berulang pada trafo dan sambungan kabel yang akhirnya mengganggu aliran listrik untuk masyarakat. Kerusakan aliran listrik ini dapat mengakibatkan kerugian bagi kebutuhan dan kepentingan masyarakat di rumah tangga, terutama lagi bagi para pelaku usaha yang menjalankan proses produksi.

Kemudian masalah yang dialami karyawan dari hasil observasi yang dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe adalah kurangnya pemberdayaan, karyawan tidak memiliki kepercayaan dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya, seperti jika akan menangani pekerjaan, karyawan masih ragu dan berupaya untuk menukar tugas kepada lainnya atau karyawan yang sudah lebih lama bekerja. Sementara masalah yang terkait dengan kerjasama tim pada Perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe belum diterapkan secara optimal, sehingga terdapat indikasi adanya kelompok di dalam kelompok kerja. Karyawan sering menukar jadwal atau izin kerja yang dibuat secara mendadak, sehingga tidak ada karyawan pengganti. Perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe telah menyediakan pelatihan di dalam dan di luar perusahaan baik untuk karyawan baru maupun untuk karyawan lama. Namun, realisasi pelatihan tersebut belum optimal dikarenakan manajemen kesulitan dalam mengatur jadwal pelatihan dan mengumpulkan staff, mengingat operasional perusahaan juga harus tetap berjalan.

Dalam hal ini pimpinan PLN UP3 Lhokseumawe menyampaikan bahwa perlu untuk mendorong peningkatan kinerja dan kedisiplinan pada setiap karyawan yang dapat jauh lebih produktif lagi bagi karyawan guna mengurangi terjadinya gangguan dan kerusakan dalam pasokan listrik kepada masyarakat kota Lhokseumawe.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui apakah pemberdayaan karyawan, Kerjasama tim, dan pelatihan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja, dengan judul **“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe?
2. Apakah Kerjasama tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe?
3. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini bagi penulis untuk menambah pemahaman dan mendapatkan hasil penelitian yang baik tentang pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja .

- b. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi karyawan dalam

memahami diri sendiri dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya demi meningkatkan produktivitas kerja mereka.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan terkait dengan Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan dalam hal mendorong serta meningkatkan produktivitas kerja.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pembandingan maupun referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

##### **2.1.1 Produktivitas Kerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber- sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tersebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik. Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang) (Hunjra 2014).

Produktivitas yang rendah dari suatu organisasi/perusahaan akan sangat merugikan, Dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya saing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industri dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh. Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal,tanah, energy yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. (Zulfiandri, 2020).

Menurut (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya. Selanjutnya, dijelaskan bahwa orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan. Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Produktivitas kerja karyawan ialah faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu meningkat signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada masa sekarang perusahaan selalu meningkatkan kualitas karyawannya dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga mampu bertahan dari persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak beberapa faktor, sebagai contohnya yaitu mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan lingkungan kerja karyawan.

Menurut Busro (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok, yang menurut (Rushadiyati, 2021) dikatakan bahwa "Ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam

berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi.

#### **2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Yusuf (2016) Faktor produktivitas mempunyai peran besar dalam menentukan suatu usaha. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas antara lain adalah :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan

pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

## 2. Ketrampilan (*skills*)

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

## 3. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

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

## 4. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan, dengan demikian jika seseorang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Menurut (Sutrisno, 2011), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi.
2. Faktor yang diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Menurut (Suwanto, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna dalam pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan makna perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlihat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja dan disiplin kerja yang keras

Menurut Payaman J. Simanjutak (1985: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung, meliputi:
  - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
  - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

### **2.1.1.3 Manfaat Produktivitas Kerja Karyawan**

Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

#### **2.1.1.4 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

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

##### **1. Kemampuan**

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

##### **2. Meningkatkan hasil**

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

##### **3. Semangat kerja**

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

#### 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan di hadapi. sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik.

#### 5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6. Efisiensi

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

sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan (Sedarmayanti 2016)

indikator produktivitas kerja yang relavan dalam penelitian ini meliputi:

1. Tingkat pendidikan,
2. Latihan,
3. Motivasi kerja,

4. Etos kerja,
5. Mental,
6. Kemampuan fisik karyawan.

(Sisca, et al., 2020: 60) indikator produktivitas kerja adalah sebagai pegawai yakni:

1. Kemampuan memotivasi diri

Kemampuan ini berasal dalam diri pegawai itu sendiri. Kemampuan yang mendorong diri untuk bisa mengerakkan seluruh aspek dalam diri untuk melakukan sesuatu. Sehingga, menimbulkan motivasi yang positif dalam bekerja.

2. Membangun rasa percaya diri

Tidak dipungkiri bahwa masing-masing pegawai memiliki rasa rendah diri akan kemampuan yang dimiliki. Akan tetapi, yang membedakannya adalah orang yang produktif itu cenderung terus membangun rasa percaya dirinya. Baik untuk mengasah kemampuan maupun belajar terus menerus. Ada motivasi dalam dirinya untuk lebih baik lagi dan tampil percaya diri.

3. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Setelah motivasi dalam dan kepercayaan diri telah terbentuk dalam dirinya, maka selanjutnya akan lebih mudah dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab.

4. Menyenangi pekerjaan

Hal ini menjadi wujud dari motivasi dan rasa percaya diri yang telah terbentuk dalam diri masing-masing pegawai. Semangat dalam bekerja karena menyenangkan pekerjaan yang sedang dilakukan.

5. Mampu mengatasi permasalahan

Tantangan dalam mengerjakan sesuatu atau pun mengemban suatu tanggungjawab pasti ada. Akan tetapi, orang yang produktif ditandai dengan gerakan yang cepat dan tepat. Cepat dalam memikirkan plan atau pun mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada.

6. Memberikan kontribusi yang positif

Artinya di dalam segala situasi dan kondisi, masih mampu memberikan kontribusi yang positif. Tetap bekerja, tetap semangat walaupun keadaan yang dihadapi sulit. Tidak selalu mengeluh dengan yang dilakukan.

7. Memiliki potensi dalam pekerjaan

Hal ini juga merupakan indikator utama. Karena produktivitas yang baik dilihat dari potensi dan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu yang dipercayakan. Menyelesaikan sesuai target dengan hasil yang memuaskan.

Menurut Henry Simamora (2004:612), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.

2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Seperti yang dijelaskan Simamora (2004: 612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu.

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

### 3) Ketetapan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4) Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

5) Tingkat absensi Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada, akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya akan rendah yang pada akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

## **2.1.2 Pemberdayaan Karyawan**

### **2.1.2.1 Pengertian Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan adalah upaya pemberian kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin Pemberdayaan adalah proses yang memberikan peluang bagi pekerja untuk menetapkan tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka sendiri, mereka membuat keputusan dan memecahkan masalah dalam lingkup tanggung jawab dan wewenang mereka sendiri (Hutagaol 2014).

menurut Khan (2007) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Pemberdayaan karyawan yaitu karyawan unggul dalam berbagi

informasi, meningkatkan kapasitas intelektual dan otonomi sementara dengan membuat keputusan. Pemberdayaan tidak hanya mengizinkan kebebasan untuk bertindak tetapi lebih meningkatkan tanggung jawab serta akuntabilitas. Pemberdayaan membuat karyawan menyadari bahwa keberadaan mereka dihargai dalam organisasi mereka dan menciptakan peningkatan tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja, serta mendorong karyawannya untuk kreatif dan inovatif (Karim & Rehman, 2012).

Menurut Kuo et al., (2010) Pemberdayaan karyawan muncul sebagai suatu sikap yang dianggap penting dalam proses inovasi dan efektivitas organisasi, karena pemberdayaan merupakan salah satu bentuk dorongan terhadap karyawan untuk memotivasi diri sendiri. pemberdayaan merupakan cara untuk mendorong dan meningkatkan pengambilan keputusan karyawan di tingkat bawah yang dapat memperkaya pengalaman kerja karyawan. Karyawan dikatakan diberdayakan jika pemimpin melakukan pendelegasian kepada karyawan dan mengikut sertakannya kedalam proses

(Clutterbuck 2003) mendefinisikan pemberdayaan sebagai upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyumbang pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Hal itu menuntut diciptakannya suatu budaya yang mendorong orang-orang di semua tingkat untuk merasa mereka bisa menghasilkan perubahan dan membantu mereka mendapatkan kepercayaan diri dan ketrampilan-ketrampilan untuk menghasilkan perubahan-perubahan itu.

Persaingan dan perubahan dunia bisnis menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan perkembangan melalui pengelolaan perusahaan yang efisien dan efektif. Masalah yang umumnya dihadapi perusahaan adalah dalam proses pengelolaan sumber daya manusia terdapat faktor-faktor seperti sikap dan perilaku karyawan yang tidak terkendali, yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor pemberdayaan. Pemberdayaan adalah suatu proses yang mengembangkan rasa tanggung jawab dengan memberikan kepercayaan dan keberdayaan kepada karyawan, menjadikan karyawan lebih mampu atau mampu memecahkan masalahnya sendiri (Wibowo, 2012).

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan Karyawan**

Rosabeth Moss Kanter (1993) organisasi sangat membutuhkan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki untuk diberdayakan dalam bekerja. faktor pertama dalam memberdayakan karyawan dalam organisasi oleh Kanter di bagi dalam 2 power (kekuasaan) yaitu

##### 1) Formal Power

Formal power adalah kekuasaan dalam bekerja yang berhubungan langsung dengan organisasi yang didapat secara resmi/diakui.

Formal power terdiri dari :

##### a) Definisi pekerjaan

Definisi pekerjaan sering di Indonesia sering disebut dengan uraian tugas. Pengertiannya adalah adalah pernyataan tertulis yang menjelaskan tugas-tugas,

kondisi kerja dan aspek-aspek lainnya dari suatu jabatan tertentu (Werther & Davis, 1989). Istilah lain disebut dengan *job description*.

b) Kebijakan

kebijakan dalam memberdayakan karyawan berkaitan dengan serangkaian tindakan yang akan dilakukan oleh pimpinan bila karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan mampu berkreasi dalam melakukan tugasnya.

c) Penghargaan

Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Penghargaan dalam pemberdayaan karyawan sangat terkait dengan konsep motivasi. Penghargaan yang akan diperoleh karyawan baik materi maupun immateri. Karyawan akan merasa sangat diberdayakan dan juga termotivasi untuk bekerja lebih baik bila memperoleh dukungan dan penghargaan bila dapat melakukan sesuatu yang lebih baik dalam bekerja.

2) Informal Power

Informal power adalah kekuasaan dalam bekerja yang berhubungan dengan situasi dan kondisi lingkungan pekerjaan

Informal power terdiri dari :

a) Hubungan dalam organisasi

Hubungan dalam organisasi adalah nilai yang terbentuk dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu menjalin hubungan dan terhubung dengan manusia yang lain. Hubungan antar karyawan

inilah yang akan mempengaruhi pemberdayaan karyawan dalam bekerja. Nilai dan budaya yang tercipta dalam hubungan antar karyawan di organisasi akan secara langsung maupun tidak langsung akan berangsur mempengaruhi karyawan.

b) Hubungan dengan sponsor, rekan kerja dan lintas divisi

Adalah hubungan yang terjalin antar karyawan, antar karyawan lintas bagian maupun antar karyawan dengan pimpinannya. Hubungan ini lebih bersifat pribadi dari karyawan yang akan diberdayakan. Hubungan pribadi antar karyawan dalam suatu organisasi walau tidak berefek langsung kepada keseluruhan karyawan namun akan mempengaruhi karyawan yang bersangkutan. Pemberdayaan harus mengidentifikasi hubungan ini sebelum memberdayakan karyawan.

### **2.1.2.3 Metode Pemberdayaan Karyawan**

Jika sebuah organisasi ingin menciptakan karyawan yang mampu diberdayakan, produktif, berkontribusi, dan bahagia, maka organisasi tidak boleh membatasi informasi yang bisa didapatkan karyawan. Menurut Rathna (2013) ada metode terpenting dalam pemberdayaan karyawan, yaitu:

a. Menunjukkan bahwa nilai organisasi untuk karyawan

Manajer menganggap orang-orang dapat berkontribusi terhadap kinerjanya. Tujuan manajer adalah untuk menunjukkan apresiasinya terhadap nilai yang diberikan pada organisasi sebagai pendukung bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

b. Percaya pada orang lain

Mempercayai pekerjaan orang lain bahwa mereka dapat melakukan hal yang benar, membuat keputusan yang tepat, dan mampu mengerjakan tugas dengan baik membuat pekerjaan dapat berjalan dengan sesuai. Tindakan seperti ini juga menimbulkan rasa percaya diri karyawan bahwa mereka mampu mengerjakan hal yang baru.

c. Memberikan informasi untuk pengambilan keputusan

Pastikan bahwa karyawan memiliki akses dan kemudahan dalam mendapatkan informasi yang mereka butuhkan untuk membuat keputusan yang bijaksana

d. Memberikan *feedback*

*Feedback* harus diberikan kepada karyawan agar mereka tahu bagaimana keadaannya. *Feedback* dapat dirasakan sebagai penghargaan dan pengakuan serta pembinaan bagi karyawan untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

e. Menyelesaikan masalah

Saat timbul masalah, tanyakan kepada karyawan apa yang salah dengan sistem kerja yang menyebabkan kegagalan, bukan apa yang salah dengan mereka.

f. Membuat karyawan merasa dihargai dan diakui

Jika karyawan kurang diperhatikan, kurang dipuji, dan kurang dihargai, hasil pemberdayaan karyawan tidak dapat dilihat. Kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi untuk memberikan energi terhadap kinerja mereka. Pengakuan memegang peran penting dalam pemberdayaan karyawan.

#### **2.1.2.4 Manfaat Pemberdayaan Karyawan**

Menurut Wibowo (2012), suatu perusahaan yang menjalankan pemberdayaan karyawan akan mendapatkan manfaat sebagai berikut:

1. Menimbulkan perasaan yang puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dengan melakukan sesuatu yang berharga dan memperoleh kesenangan dalam melakukan komunikasi;
2. Meningkatkan rasa percaya diri dalam melakukan sesuatu sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang lebih jelas dan mendapatkan prestasi apabila tujuan telah tercapai;
3. Pemberdayaan dalam organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Karyawan akan menguasai pemahaman dan keterampilan baru serta memberikan kesempatan untuk melihat sesuatu dengan cara yang berbeda, merefleksikan apa yang dilihat dan mengembangkan keterampilan baru.

manfaat proses pemberdayaan baik bagi individu maupun organisasi, menurut Aileen Mitchell Stewart (1998) sebagai berikut :

1. Meliputi kesempatan untuk meningkatkan kecakapan-kecakapan baru dan pengalaman-pengalaman yang beraneka ragam.
2. Pemberdayaan juga memberi kepada staf rasa berpartisipasi yang lebih besar.
3. Bertambahnya efektivitas organisasi.

### 2.1.2.5 Indikator Pemberdayaan Karyawan

Menurut Khan (2007) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadi sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan indikator sebagai berikut:

#### 1. Keterlibatan

Adanya keterlibatan pekerja yang diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang terjadi.

#### 2. Kepercayaan antara anggota

Adanya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut.

#### 3. Kepercayaan diri

Menimbulkan rasa percaya diri pegawai dengan menghargai kemampuan yang dimiliki pegawai hal yang termasuk tindakan yang menimbulkan rasa percaya.

#### 4. Komunikasi

Keterbukaan dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil yang dilakukan.

Menurut Kuo (2010) indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. *Meaning*, (arti) dimana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi dengan pekerjaannya

2. *Competence*, (kompetensi) dimana karyawan percaya bahwa dia memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

3. *Self-determination*, (penentuan diri) dimana karyawan memiliki kebebasan untuk melakukan pekerjaannya didalam perusahaan

4. *Impact*, (pengaruh) dimana karyawan percaya bahwa ia dapat memengaruhi *system* organisasi dimana ia bekerja.

Indikator pemberdayaan yang digunakan menurut Shafira (2019) yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang dilakukan penting
2. Aktivitas pekerjaan memiliki arti
3. Peduli dengan yang dikerjakan
4. Menentukan sendiri bagaimana pekerjaan yang dilakukan
5. Memiliki otonomi untuk membuat keputusan dalam proses kerja
6. Kesempatan memilih cara untuk melakukan pekerjaan
7. Memiliki dampak yang besar terhadap kejadian dalam departemen
8. Memiliki kontrol atas kejadian dalam departemen
9. Pekerjaan yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai Perusahaan

Tjiptono (2006) Pemberdayaan karyawan yang baik (tinggi) dapat dilihat dengan beberapa indikator, yaitu :

1. motivasi diri yang tinggi
2. memiliki pengertiant erhadap pekerjaan dan keahlian yang lebih

3. kepercayaandiri
4. Inisiatif yang tinggi
5. mempunyai otonomi dan kemampuan
6. produktifitas kerja yang tinggi
7. bertanggung jawab untuk bertindak
8. memecahkan masalah.

### **2.1.3 Kerjasama Tim**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim**

Menurut Sriyono dan Farida (2013) kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Apabila perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara bagian atau divisi satu dengan bagian atau divisi lainnya, maka hasil kinerja yang diharapkan tidak akan tercapai, tidak akan memuaskan, dan juga tidak efisien. Kerja sama tim diperlukan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana kerja sama tim yang baik akan meningkatkan pula moral kerja karyawan termasuk harmonisasi lingkungan kerja khususnya yang berdampak pada hubungan kerja yang baik antar karyawan

Kerjasama tim merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam organisasi, karena kerjasama tim tergantung aspek individual yang mampu mempengaruhi kinerja tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam perusahaan maupun diantara bagian-bagian luar perusahaan. Biasanya teamwork

beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan (Hanaysha 2016).

Menurut (Masyithah et al., 2018: 51) kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Anggraeni & Saragih, 2019: 1164) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya.

Landsberger (2011) kerjasama atau belajar bersama adalah proses berkelompok dimana anggotaanggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Selain itu kemampuan kerjasama mampu meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan berinteraksi, serta melatih peserta didik beradaptasi dengan lingkungan baru. Karakter kerjasama dapat ditanamkan, dilatih, dan dikembangkan melalui berbagai cara, salah satu bentuknya melalui kegiatan pembelajaran. Kerjasama dalam pembelajaran dapat dilakukan oleh dua peserta didik atau lebih yang saling berinteraksi, menggabungkan tenaga, ide atau pendapat dalam waktu tertentu dalam mencapai tujuan pembelajaran sebagai kepentingan bersama (Rukiyati, dkk, 2014).

Dalam dunia pendidikan, keterampilan kerjasama merupakan hal penting yang harus dilaksanakan dalam pembelajaran. Kerjasama dapat mempercepat tujuan pembelajaran, sebab pada dasarnya suatu komunitas belajar selalu lebih baik hasilnya dari pada beberapa individu yang belajar sendiri-sendiri (Hamid, 2011: 66). Menurut Thomas dan Johnson (2014: 164) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal.

Kerjasama dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit. Jadi, akan lebih mungkin menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar untuk menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan membangun persetujuan kerjasama. Dengan bekerjasama kelompok kecil akan mampu mengatasi berbagai bentuk rintangan, bertindak mandiri dan dengan penuh rasa tanggung jawab, mengandalkan bakat atau pemikiran setiap anggota kelompok, mempercayai orang lain, mengeluarkan pendapat dan mengambil keputusan.

maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama peserta didik dapat diartikan sebagai sebuah interaksi atau hubungan antara peserta didik dengan peserta didik dan peserta didik dengan guru untuk mencapai tujuan pembelajaran. Hubungan saling menghargai, saling peduli, saling membantu, dan saling memberikan dorongan akan membantu terlaksananya tujuan pembelajaran tercapai. Tujuan pembelajaran tersebut meliputi perubahan tingkah laku, penambahan pemahaman, dan penyerapan ilmu pengetahuan.

### 2.1.3.2 Manfaat Kerjasama Tim

Kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi setiap individu didalamnya. Menurut Schermerhorn (2013) menjelaskan bahwa jika sebuah kerja sama tim dapat terlaksana dengan baik maka banyak manfaat yang didapatkannya, di antaranya :

1. Terdapat banyak sumber atau cara untuk menyelesaikan masalah
2. Meningkatkan kreativitas dan inovasi para anggota
3. Meningkatkan kualitas dan pengambilan keputusan
4. Mempunyai komitmen yang lebih baik dalam bekerja

Saputra dan Rudyanto (2005: 53) mengatakan bahwa manfaat pembelajaran kerjasama adalah:

1. mampu mengembangkan aspek moralitas dan interaksi sosial peserta didik karena melalui kerjasama peserta didik memperoleh kesempatan yang lebih besar untuk berinteraksi dengan peserta didik lain,
2. mempersiapkan peserta didik untuk belajar bagaimana mendapatkan berbagai pengetahuan dan informasi sendiri, baik guru, teman, bahan pelajaran, atau sumber belajar yang lain,
3. meningkatkan kemampuan peserta didik untuk bekerjasama dengan orang lain dalam sebuah kelompok,
4. membentuk pribadi yang terbuka dan menerima perbedaan yang terjadi,
5. membiasakan peserta didik

Harsanto (2007: 44) memiliki pandangan bahwa kerjasama peserta didik dapat terlihat dari belajar bersama dalam kelompok. Belajar bersama dalam kelompok

akan memberikan beberapa manfaat. Manfaat tersebut mengindikasikan adanya prinsip kerjasama. Manfaat dari adanya belajar bersama dalam kelompok antara lain:

1. belajar bersama dalam kelompok akan menanamkan pemahaman untuk saling membantu,
2. belajar bersama akan membentuk kekompakan dan keakraban,
3. belajar bersama akan meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan menyelesaikan konflik,
4. belajar bersama akan meningkatkan kemampuan akademik dan sikap positif terhadap sekolah,
5. belajar bersama akan mengurangi aspek negatif kompetisi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat kerjasama menunjukkan adanya kesepakatan antara dua orang atau lebih yang saling menguntungkan dan memberi kontribusi atau peran yang sesuai dengan kekuatan dan potensi masing-masing pihak, sehingga keuntungan atau kerugian yang dicapai bersifat proporsional, artinya sesuai dengan peran dan kekuatan masing-masing pihak.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Robbins (2007:114-119) sebagai berikut :

- 1) Sasaran yang Jelas pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk

mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.

- 2) Keterampilan Relevan Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi.
- 3) Saling Percaya Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.
- 4) Komitmen Bersama Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.
- 5) Komunikasi komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama yang sukses dalam melaksanakan pekerjaan, maka dari itu setiap organisasi wajib mengetahui faktor-faktor tersebut. Menurut Hackman (2017, hal 152), terdapat lima faktor sebagai kebutuhan untuk perkembangan menjadi kerjasama tim yang sukses yakni:

1. Tujuan dan arah yang jelas.

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

2. Pimpinan yang baik.

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

### 3. Tugas yang sesuai dengan *teamwork*.

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

### 4. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan.

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

### 5. Lingkungan organisasi yang mendukung

Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka. Suksesnya kerjasama tim tidak lepas dari adanya faktor-faktor yang selalu diperhatikan dalam menjalankan suatu kegiatan pekerjaan. Organisasi harus selalu memperhatikan hal tersebut agar dapat terlaksanakan tujuan organisasi yang diharapkan.

#### **2.1.3.4 Komponen Kerjasama Tim**

Menurut Kalisch (2009) kerjasama tim terdiri dari tiga komponen penting yaitu;

1. Melibatkan lebih dari dua karyawan bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan bersama.
2. Memiliki peran yang jelas dalam tim serta memastikan bahwa anggota tim memahami peran masing-masing.
3. Bekerja bersama-sama melalui kolaborasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kerjasama tim secara garis besar terdapat lima komponen yaitu

1. kepemimpinan tim,

2. pemantauan kinerja mutual,
3. perilaku cadangan,
4. kemampuan beradaptasi,
5. orientasi tim.

Bersikap saling membantu dan tolong-menolong dalam kerja tim dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi. Didalam kerjasama tim dibutuhkan rasa ingin saling membantu antar tim agar mencapai tujuan dengan baik. Dalam penerapan budaya keselamatan pasien, kerjasama tim yang baik antar perawat pelaksana akan mendukung penerapan budaya keselamatan pasien menjadi lebih baik.

#### **2.1.3.5 Jenis–Jenis Kerjasama Tim**

Menurut Hariandja (2006) ada 3 jenis tim kerja, yaitu:

##### *1. Problem solving team*

Sebuah tim yang dibentuk untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam upaya memperbaiki produktivitas. Pada dasarnya, kegiatan tim ini adalah mengidentifikasi berbagai masalah, mendiskusikan bagaimana memecahkan masalah tersebut dan melakukan tindakan untuk memperbaiki. Anggota tim biasanya berasal dari satu departemen yang beranggotakan kurang lebih sepuluh orang yang melakukan pertemuan rutin setiap minggu.

##### *2. Self managed team*

Sebuah tim yang dimaksudkan untuk memperbaiki produktivitas dengan memberikan kewenangan pada kelompok untuk mengatur kerja mereka, misalnya mengatur jadwal kerja, menentukan metode kerja,

mengawasi anggota, memberi reward dan hukuman bagi anggota dan merekrut anggota. Keanggotaan ini biasanya berasal dari satu departemen yang melakukan tugas yang sama.

### 3. *Cross functional team*

Sebuah tim yang ditujukan untuk menyelesaikan tugas – tugas khusus, misalnya pengembangan produk baru atau perencanaan dan perubahan sistem kompensasi. Anggota tim ini berasal dari berbagai departemen yang memiliki keahlian dan orientasi yang berbeda mengerjakannya bersama – sama untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut (Masyithah et al., 2018: 53) diperoleh 4 jenis kerjasama tim yakni:

#### 1. Tim Formal

Tim formal merupakan sebuah tim dibangun dalam susunan lembaga terstruktur.

#### 2. Tim Vertikal

Tim vertikal merupakan tim manajemen yang mencakup bos beserta sebagian pegawai di ikatan instruksi terstruktur.

#### 3. Tim Penugasan Khusus

Tim penugasan khusus adalah tim yang dirancang untuk menangani tugas dengan minat atau imajinasi tersendiri.

#### 4. Tim Pemecah Masalah

Tim pemecah masalah umumnya mencakup 5 sampai 10 pekerja yang diupah per jam dalam divisi yang sama tempat pegawai bekerja serta membahas taktik meningkatkan produktivitas, kinerja, serta area aktivitas.

### 2.1.3.5 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Sriyono dan Farida (2013) indikator kerjasama tim adalah sebagai berikut :

1. Mau bekerjasama (*Cooperative*)

Sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain, maka rasa kerjasama tim dalam diri karyawan ditandai dengan sikap ingin bekerja sama dengan karyawan lainnya.

2. Mengungkapkan harapan yang positif

Karyawan merasa optimis dan selalu berharap baik dengan timnya dalam mewujudkan visi dan misi Perusahaan.

3. Menghargai masukan

Merasa menjadi bagian dari karyawan lain muncul sehingga setiap masukan dari karyawan lain akan dihargai..

4. Memberikan dorongan

Tidak hanya mementingkan diri sendiri namun karyawan akan memperhatikan karyawan lainnya. Seperti memberikan dorongan ketika merasa ada karyawan lain yang kekurangan motivasi.

5. Membangun semangat kelompok

Membangun semangat kelompok dilakukan dengan tujuan agar setiap individu dalam tim memiliki rasa antusias yang sama.

Menurut Hanaysha (2016) indikator dalam mengukur kerjasama tim sebagai berikut:

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik, karena setiap karyawan akan saling berbagi pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Indikator kerjasama tim menurut Davis (2014) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan yang sama
2. Antusiasme
3. Peran dan tanggung jawab yang jelas
4. Komunikasi yang efektif
5. Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik,
6. Share power (pembagian kekuasaan)
7. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok.

menurut Manurung (2013:23) indikator kerjasama tim adalah:

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim agar lebih efektif daripada kerja secara individual. Kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik, hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan.

## 2. Kepercayaan

Kepercayaan yang disebut dengan trust adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.

## 3. Kekompakan

Kekompakan adalah bekerja sama bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya saling tergantung satu sama lain.

Indikator kerjasama tim menurut Hatta, (2017) adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab
2. dapat tercipta kerja sama yang baik.
3. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
4. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota
5. tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

### **2.1.4 Pelatihan Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Pelatihan Karyawan**

Secara umum pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk mempermudah pembelajaran pada karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut berupa pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang mendorong untuk keberhasilan kinerja pekerjaan (Raymond, 2011). Pelatihan karyawan merupakan

proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan lama untuk menambah dan memberikan kemampuan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Pelatihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja maka dari itu, pelatihan kerja di perlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan karena dengan latihan berarti para karyawan belajar mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan kesalahan yang pernah di lakukan. Apabila dalam suatu perusahaan tidak ada pelatihan maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Kasmir, 2016:126). Untuk meningkatkan produktivitas agar mendapatkan hasil kerja yang baik maka karyawan harus mempunyai keahlian, kemampuan, dan pengetahuan dalam bidang pekerjaannya masing-masing.

Ivancevich (2010:383) mendefinisikan Pelatihan adalah proses sistematis yang mengubah perilaku karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berhubungan dengan peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan. Pelatihan mempunyai tujuan tertentu yang dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan dan keahlian khususnya yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.

Merekrut dan memilih karyawan yang dianggap memiliki potensi tidaklah menjamin akan kemampuan kerjanya secara efektif. Untuk membuat karyawan mengetahui apa yang dilakukannya, pihak manajemen harus memberikan orientasi dan melatih karyawan tersebut. Pelatihan adalah kunci dari strategi organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan kelangsungan hidup dalam organisasi (Hanaysha, 2016). Pelatihan dapat melibatkan karyawan lama untuk mengajarkan pekerjaannya kepada karyawan baru, atau melakukan seminar. Orientasi karyawan adalah memberikan informasi latar belakang yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan dan memberikan informasi mengenai peraturan perusahaan. Orientasi memenuhi empat hal utama, yakni: karyawan baru merasa diterima dan nyaman, karyawan baru mengetahui kebijakan dan prosedur, dan karyawan baru dapat menajalan proses membiasakan diri dengan cara perusahaan bertindak (Dessler, 2015).

Menurut Newman et al., (2011) menjelaskan bahwa pelatihan diartikan sebagai bentuk pemberian bantuan dalam hal pengarahan, bimbingan, pemakaian fasilitas, penyampaian informasi tentang pekerjaan, latihan ketrampilan, dan pengorganisasian terhadap lingkungan kerja. pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas organisasi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan dan penerapannya guna meningkatkan kinerja pekerjaan sehingga akan terbentuk komitmen terhadap organisasinya.

Pelatihan pada dasarnya merupakan proses yang dilakukan untuk mengetahui kesenjangan yang ada antara apa yang diharapkan dan apa yang nyata,

baik pada tingkat organisasi, bagian/ unit organisasi, jabatan, maupun individu/ tenaga kerja. Kesenjangan yang terjadi antara yang diharapkan dan kenyataan terhadap kinerja pegawai dapat menjadi tujuan diadakannya pelatihan. Kondisi tersebut dapat diidentifikasi sebagai faktor penting yang harus mendapat perhatian dan pemecahan dari organisasi atau perusahaan melalui program pelatihan atau penilaian kebutuhan dapat juga dilakukan melalui analisis pekerjaan dan keterampilan, serta analisis prestasi kerja.

Ruky (2013:230) Pelatihan (training) ialah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

#### **2.1.4.2 Tujuan Pelatihan Karyawan**

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan

keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2011:236) adalah:

*“Productivity, quality, human resources planing, morale, indirect compensation, health and safety, obsolence prevention an personal growth”.*

#### 1. *Productivity*

Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan.

#### 2. *Quality*

Pelatihan tidak hanya meningkatkan kuantitas, tetapi juga meningkatkan kualitas tinggi, maka kualitas hasilnya akan meningkat.

#### 3. *Human Resource Planing*

Pelatihan dapat memenuhi kebutuhan dan persyaratan pegawai di perusahaan pada yang akan datang, sehingga akan mudah untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia. Bagian personalia dapat mengetahui bagaimana menentukan sumber tenaga kerja. Apabila ada lowongan jabatan akan dapat dengan mudah unutuk mengisi dari sumber intern atau melakukan promosi.

#### 4. *Morale*

Pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai. Peningkatan prestasi akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal ini akan dapat meningkatkan moril pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

### *5. Indirect Compensation*

pegawai akan merasa bahwa penelitian yang diikuti merupakan kesempatan untuk memperoleh kompensasi yang tidak langsung. Pegawai merasa diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan melalui program pelatihan tersebut.

### *6. Health and Safety*

Pelatihan akan meningkatkan pegawai dalam menguasai pekerjaannya, sehingga akan membantu mencegah terjadinya kecelakaan. Lingkungan kerja yang aman dapat mengarahkan pada tingkah lakudan mental pegawai.

### *7. Obsolescence Prevention*

Pelatihan merupakan tindakan preventif untuk menghadapi ketinggalan zaman atau tingkat kemampuan pegawai. Pegawai dapat mengikuti perkembangan teknologi, kebijaksanaan pemerintah, ilmu pengetahuan dan perkembangan lainnya.

### *8. Personal Growth*

Pelatihan yang dilaksanakan dan diikuti dengan baik, akan bermanfaat bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan pribadinya.

Dari tujuan diadakannya pelatihan tersebut dapat diketahui bahwa salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan atau perubahan tingkah laku pada pegawai. Disamping itu juga berguna untuk perencanaan sumber daya manusia, diantaranya untuk meleakukan promosi. Dengan demikian antara peletihan dengan promosi ada keterkaitan. Yaitu bahwa dengan diadakannya pelatihan dapat membantu untuk mempermudah promosi. Hal ini akan dapat

dilaksanakan apabila kebutuhan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tujuan organisasi dan persyaratan suatu jabatan tertentu. Perusahaan tidak akan kesulitan untuk mencari calon pegawai yang akan dipromosikan, jika perusahaan telah melakukan pelatihan dengan tepat.

#### **2.1.4.3 Manfaat Pelatihan Karyawan**

Edison (2010) menyatakan bahwa manfaat program pelatihan bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat bagi Karyawan

- a. Mampu meningkatkan kompetensi pelayanan, sehingga karyawan mampu menguasai pekerjaan yang memang sesuai bidangnya.
- b. Mampu mengoptimalkan tingkat produktifitas kerja, sehingga karyawan tersebut bisa menghasilkan output yang lebih baik.
- c. Mampu meningkatkan kerjasama antar karyawan, sehingga bisa menciptakan sinergisitas antar karyawan yang lebih baik.
- d. Mampu meregenerasi karyawan yang lebih siap dan handal dalam menghadapi tantangan di masa mendatang.
- e. Mampu memperbaiki moral karyawan.
- f. Mampu menemukan kekurangan dan kelemahan karyawan.
- g. Membantu karyawan agar bisa menyesuaikan diri dengan perusahaan.

##### 2. Manfaat pelatihan bagi karyawan sebagai berikut:

- a. Mampu meningkatkan kualitas dan kemampuan individual dalam menangani tugas serta paham akan pemecahan masalah.
- b. Mampu memperbaiki komunikasi antar karyawan atau kelompok.

c. Mampu membekali karyawan dalam peningkatan potensi dirinya guna menjadi pelengkap dalam meniti karier internal maupun eksternal nantinya. Bisa disimpulkan bahwa pelatihan tersebut bisa memiliki dua manfaat, yaitu: untuk perusahaan dan juga untuk karyawan. Bagi perusahaan sangat banyak manfaatnya salah satunya adalah meningkatnya produktifitas perusahaan sehingga menghasilkan output yang lebih baik. Bagi karyawan itu sendiri salah satunya adalah meningkatkan kemampuan dan potensi diri dalam menangani tugas-tugas dan pemecahan masalahnya.

#### **2.1.4.4 Teknik Pelatihan Karyawan**

Menurut Dessler (2015), menyebutkan lima Teknik dalam pelatihan karyawan yaitu:

1. Pelatihan *On-the-job*, melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sekaligus memperkerjakannya.
2. Pelatihan magang, kombinasi pembelajaran formal dan pelatihan on-the-job jangka Panjang, biasanya sebuah proses terstruktur dan berada dibawah pengawasan seorang pekerja ahli.
3. Pelatihan instruksi pekerjaan, mencatat masing-masing tugas dasar pekerjaan guna menyediakan pelatihan bagi karyawan
4. Pembelajaran terprogram, metode sistematis untuk mengajarkan keterampilan pekerjaan
5. Pelatihan dengan teknik menggunakan praktik langsung.

#### **2.1.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Veithzal Rivai (2014:173) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. *Cost-Effectiveness* atau Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Sedangkan Menurut Marwansyah (2016:156), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya.

#### **2.1.4.6 Indikator Pelatihan Karyawan**

Untuk melihat apakah pelatihan yang dilakukan perusahaan sudah berjalan dengan baik. Maka ada beberapa indikator yang dijelaskan menurut (Kasmir 2016) adalah sebagai berikut :

##### 1) Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dibidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik melakukan pelatihan.

##### 2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

##### 3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

##### 4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

### 5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

### 6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Menurut Hanaysha (2016) indikator dalam mengukur pelatihan karyawan yaitu :

1. Karyawan memiliki kesempatan belajar / pelatihan untuk memenuhi perubahan kebutuhan tempat kerja
2. Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan
3. Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Karyawan merasakan bertambahnya kemampuan, keterampilan, dan tingkah laku.

Menurut Mangkunegara (2011:44), indikator pelatihan adalah:

#### 1. Tujuan

Tujuan, sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur

#### 2. Para Pelatih (trainers)

Para Pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai

### 3. Materi latihan

Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai

### 4. Metode pelatihan

Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

### 5. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan dan pengembangan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

#### 1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta..

#### 2. Materi Dalam bentuk manajemen kerja,

esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan..

#### 3. Metode yang digunakan Dalam pelatihan

metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek

(demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

#### 4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

#### 5. Kualifikasi pelatih

pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Menurut Sofyandi (2013:131) indikator dari pendidikan dan pelatihan ialah:

1. Isi pelatihan yakni isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan.
2. Metode pelatihan yakni metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur yakni instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini mengambil referensi penelitian terdahulu berupa jurnal sebagai panduan penelitian yang relevan. Penelitian relevan biasanya digunakan untuk memperoleh sebuah informasi terkait teori yang memiliki kaitan dengan judul penelitian ini

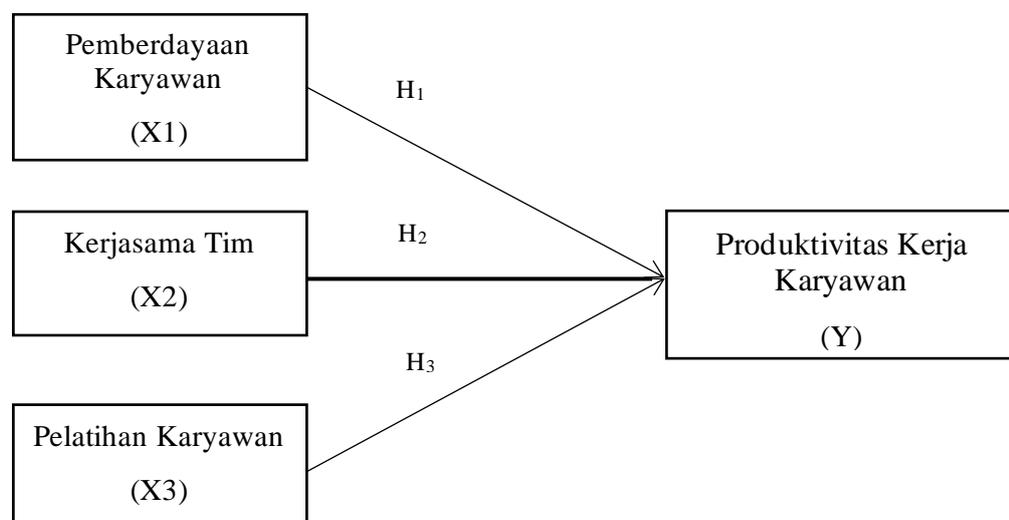
**Tabel 2.1. Penelitian terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti dan Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
1.	Jalal Hanaysha (2016)	Pengujian Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama tim, dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas kerja karyawan di Bidang Pendidikan Tinggi	(Variabel bebas) - Pemberdayaan karyawan - Kerjasama tim - Pelatihan karyawan  (Variabel terikat) - Produktivitas kerja	Hasil penelitian ini adalah Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama tim, dan Pelatihan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja
2.	I Made Adi Prabawa & I Wayan Gede Supartha (2018)	Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa	(Variabel bebas) - Pemberdayaan karyawan - Kerjasama tim - Pelatihan karyawan  (Variabel terikat) - Produktivitas kerja	Hasil penelitian ini adalah Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama tim, dan Pelatihan Karyawan berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap produktivitas kerja
3.	Sahariah Bakri Hasanuddin (2021)	Pengaruh Pemberdayaan, Kerjasama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu	(Variabel bebas) - Pemberdayaan karyawan - Kerjasama tim - Pelatihan karyawan  (Variabel terikat) - Produktivitas kerja	Hasil penelitian ini adalah Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama tim, dan Pelatihan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
4.	Ni Ketut Apriliani & Anak	Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim	(Variabel bebas) - Pemberdayaan karyawan	Hasil penelitian ini adalah Pemberdayaan

	Agung Ayu Sriathi (2019)	Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Spa Santrian Bali	- Kerjasama tim - Pelatihan karyawan  (Variabel terikat) - Produktivitas kerja	Karyawan, Kerjasama tim, dan Pelatihan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
5.	Sri Wahyuningsih (2019)	Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel bebas) - Pelatihan  (Variabel terikat) - Produktivitas kerja	Hasil penelitian ini Pelatihan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti (Notoatmodjo, 2018). Kerangka konsep ini dibagi menjadi dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen yang akan dijelaskan sebagai berikut:



### **Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa ada tiga variabel independen yaitu Pemberdayaan Karyawan ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ), dan Pelatihan Karyawan ( $X_3$ ) yang mempengaruhi variabel dependen yaitu Produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) yang diuji secara parsial (uji  $t$ ) dan secara simultan (uji  $F$ ).

#### **2.3.1 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Syafril, (2022) dalam artikel nya bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan di Toyota Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang. (Menurut Purnami dan Mudiarta 2019) dalam artikel nya bahwa Penemuan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (Menurut Maudoma 2017) dalam artikel nya bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Pimpinan PT. PLN (Persero) Area Manado

#### **2.3.2 Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Produktivitas kerja karyawan**

Menurut penelitian Mochammad Chusnul Ulum (2019) dengan judul Pengaruh Pengalaman, Kerjasama, Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Kerjasama berhubungan positif serta signifikan akan produktivitas Lalu menurut penelitian (Rohwiyati 2021) dalam artikel nya bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut penelitian Wahyuningsih (2019) dalam artikel nya bahwa pelatihan di PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan menurut penelitian Kandou (Tahun tidak disebutkan) dalam artikel nya bahwa pelatihan karyawan di PT. Air Manado memberikan pengaruh cukup signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

### **2.3.4 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan**

Menurut penelitian Hanaysha (2016) dalam artikel nya bahwa Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan di Bidang Pendidikan Tinggi Malaysia Utara menyatakan ketiga variabel independen (X) tersebut secara simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Dalam suatu penelitian dibutuhkan hipotesis. Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan landasan teori dan tinjauan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh signifikan Pemberdayaan Karyawan terhadap Produktivitas kerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh signifikan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas kerja karyawan

H3: Terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas kerja karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Objek Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (persero) UP3 Lhokseumawe dengan subyek respon dari karyawan yang bekerja di PT. PLN (persero) UP3 Lhokseumawe yang tepatnya berada di JL. Merdeka, No. 2, Cunda, Muara Dua, Kota Lhokseumawe provinsi Aceh. Peneliti memilih lokasi ini dikarenakan peneliti ingin melihat apakah Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:78) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe yang berjumlah 116 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:80) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Dalam penelitian ini, untuk

menentukan sampel peneliti menggunakan probability sampling yaitu dengan teknik stratified random sampling, yang memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk dijadikan sampel.

Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin menurut Sugiyono (2015:87). hal ini karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus slovin menentukan sampel adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1

Dalam rumus slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar.

Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe yang berjumlah 116 orang. Berdasarkan teori tersebut maka sampel yang digunakan pada penelitian ini dengan penghitungan N= 116 dan nilai e= 0,1 (10%) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{116}{(1 + 116.(0,1)^2)}$$

$$n = \frac{116}{1,17}$$
$$= 99,14$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini dibulatkan menjadi berjumlah 100 orang karyawan.

### **3.3 Pendekatan Dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Pendekatan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018;13) pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu kuantitatif tentang pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui beragam cara seperti observasi, wawancara, penyebaran angket atau kuesioner. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. (Bahrudin, 2018).

### 3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan alat bantu untuk mengumpulkan fakta-fakta data yang ada di lapangan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Silaban, 2021). Kuesioner dibagikan kepada para responden, di mana peneliti terlebih dahulu akan memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan. Peneliti akan langsung memproses hasil rekapitulasi dari hasil jawaban responden tersebut guna diolah lebih lanjut sebagai deskriptif data.

### 3.4 Skala Pengukuran

Menurut (Abdullah, 2019) Data yang telah dikumpulkan dari pengumpulan kuesioner dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data kuantitatif. Nilai kuantitatif ditentukan dengan menggunakan skala likert, skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Pernyataan dan skor skala likert dapat dijelaskan dalam bentuk tabel seperti berikut:

**Tabel 3.1. Instrumen Skala Likert**

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat tidak setuju (STS)	1
2.	Tidak setuju (TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat setuju (SS)	5

### **3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel adalah objek dalam suatu penelitian. Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen atau bebas dinyatakan sebagai (X) dan variabel dependen atau terikat dinyatakan sebagai (Y). Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori diantaranya pemberdayaan karyawan, Kerjasama tim, dan pelatihan karyawan (variabel independen), serta produktivitas kerja karyawan (variabel dependen).

#### **3.5.1 Variabel Bebas/Independen (X)**

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi sebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Menurut (Aditia dan Sudiana, 2023) variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel independen (X) dalam penelitian ini yaitu pemberdayaan karyawan, Kerjasama tim, dan pelatihan karyawan.

#### **3.5.2 Variabel Terikat/Dependen (Y)**

Menurut (Aoliso & Lao, 2018) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Produktivitas kerja	produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.	Indikator Produktivitas Kerja Karyawan Menurut Sutrisno (2009) 1. Kemampuan 2. Meningkatkan 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisien	Skala Likert
2.	Pemberdayaan karyawan	pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadi sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka.	Indikator Pemberdayaan karyawan menurut Khan (2007) 1. Keterlibatan 2. Kepercayaan antara anggota 3. Kepercayaan diri 4. Komunikasi	Skala Likert
3.	Kerjasama tim	kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Apabila perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara bagian atau divisi satu dengan bagian atau divisi lainnya, maka hasil kinerja yang diharapkan tidak akan tercapai, tidak akan	Indikator Kerjasama tim menurut Sriyono dan Farida (2013) 1. Mau bekerjasama ( <i>Cooperative</i> ) 2. Mengungkapkan harapan yang positif 3. Menghargai masukan 4. Memberi dorongan 5. Membangun semangat kelompok	Skala Likert

---

		memuaskan, dan juga tidak efisien.		
4.	Pelatihan karyawan	Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan prilakunya. pelatihan kerja di perlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan karena dengan latihan berarti para karyawan belajar mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan kesalahan yang pernah di lakukan.	Indikator Pelatihan karyawan menurut kasmir (2016)  1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran	Skala Likert

---

### 3.6 Uji Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali, (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur. Dalam hal ini, akan diukur validitas kuesioner sebagai alat pengukur yang telah disusun di mana faktor yang mempengaruhi validitas yang akan diperhitungkan

hanya yang menyangkut alat pengukur saja. Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dikatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dikatakan tidak valid.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali, (2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas dapat digambarkan melalui koefisien reliabilitas dalam suatu angka tertentu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala likert adalah *Cronbach,s Alpha*. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan program SPSS, dalam pengujian reliabilitas digunakan dengan metode *cronbach* yang di mana suatu kuesioner dianggap reliabel apabila *cronbach's alpha*  $> 0,600$

### **3.7 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Uji asumsi ini akan menguji data variabel bebas (X) dan

menguji data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan apakah terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji data kontinu berdistribusi normal atau tidak sehingga analisis dengan validitas, reliabilitas, uji t, korelasi, dan regresi dapat dilaksanakan

### **3.7.2 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali, (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak terdapat kesamaan nilai standar deviasi variabel dependen pada masing-masing variabel independen. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.7.3 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan salah satu pengujian di dalam asumsi klasik yang berguna untuk melihat apakah variabel-variabel independen dalam penelitian memiliki hubungan atau tidak. Menurut (Ghozali, 2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai varians faktor. Batas dari *tolerance value* di atas 0.10 atau nilai VIF di bawah 10.

## **3.8 Metode Analisis Data**

### **3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut (Sulaeman, 2021) analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Data yang diperoleh akan digunakan untuk menguji hipotesis. Metode untuk menguji hipotesis dan menganalisis data adalah dengan menggunakan *multiple linear regression* dari program SPSS. Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (kriterium). Variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikkan atau diturunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independen suatu penelitian lebih dari satu (minimal dua variabel independen). Berikut merupakan penjelasan dari persamaan regresi linear berganda dalam bentuk umum menurut (Ristiliana, 2019). Pengolahan data dilakukan dengan cara analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Produktivitas Kerja Karyawan
A	= Koefisien Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Pemberdayaan Karyawan
X <sub>2</sub>	= Kerjasama Tim
X <sub>3</sub>	= Pelatihan Karyawan
E	= Error

### **3.8.2 Determinasi (R Square)**

Determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel independen (X) memberikan kontribusi terhadap variable Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable independent secara serentak terhadap variable dependen (Y). Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016).

## **3.9 Pengujian Hipotesis**

### **3.9.1 Uji Parsial (uji t)**

Menurut (Ghozali 2018) uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan masing-masing nilai koefisien regresi ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara tersendiri terhadap variabel terikat (Y). Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata  $\alpha = 5\%$ . Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai t hitung  $<$  nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan  $\alpha = 5\%$ ), maka hipotesis 1,2, dan 3 ditolak.
2. Jika nilai t hitung  $>$  nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan  $\alpha = 5\%$ ), maka hipotesis 1, 2, dan 3 diterima.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau biasa disingkat menjadi PLN, adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang ketenagalistrikan. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2021, perusahaan ini mengelola sejumlah pembangkit listrik dengan total kapasitas terpasang mencapai 64.553 MW. PLN merupakan salah satu perusahaan penjual jasa listrik di Indonesia. Dalam pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN membagi-bagi fungsi unit induknya ke dalam beberapa unit induk berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk atau pusat-pusat lain sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit di seluruh wilayah Indonesia yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya.

Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) adalah unit di bawah unit induk atau pusat-pusat sebagai pembagian wilayah pelayanan PLN ke dalam ruang lingkup yang lebih kecil agar pelayanan PLN bisa lebih terfokus dan langsung menyentuh pada masyarakat, contohnya adalah PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe yaitu unit pelaksana di bawah unit induk distribusi, atau Unit Pelaksana Transmisi (UPT) untuk wilayah provinsi Aceh.

PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe adalah salah satu unit PLN yang bertanggung jawab terhadap distribusi dan pelayanan listrik wilayah Lhokseumawe dan sekitarnya. Dalam bisnis kelistrikan, posisinya sebagai pengantar dengan pelanggan atau kepada publik dan masyarakat seperti memberikan pelayanan mengenai fasilitas listrik untuk kebutuhan bekerja atau kehidupan sehari-hari.

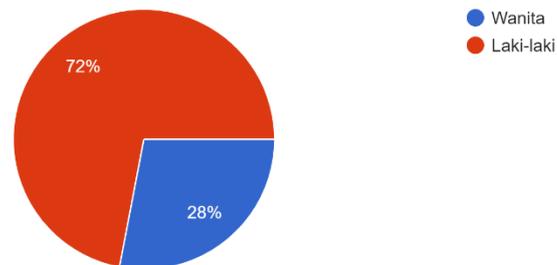
Total daya tersambung di PLN UP3 Lhokseumawe mencapai 507,216 juta volt ampere. Daya listrik tersebut telah menerangi 6.497 desa di lima kabupaten kota di Aceh yang merupakan wilayah kerja PLN UP3 Lhokseumawe, PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Lhokseumawe mencatat Pelanggan rumah tangga atau listrik tegangan rendah jadi pengguna terbanyak yakni mencapai 408.111 pelanggan dari total 474.110 pelanggan. Pelanggan rumah tangga masih mendominasi dengan pemakaian daya mencapai 298,4 juta volt ampere lebih. Selanjutnya pengguna listrik dari sektor bisnis sebanyak 45.573 pelanggan dengan pemakaian daya 101,5 juta volt ampere dan sektor sosial sebanyak 14.964 pelanggan dengan daya 36,197 juta volt ampere. Sementara, pengguna listrik sektor industri sebanyak 2.021 pelanggan dengan daya 46,7 juta volt ampere, dan sektor pemerintahan sebanyak 3.367 pelanggan dengan daya 23,72 volt ampere serta sektor lainnya 74 pelanggan dengan daya 599,5 ribu volt ampere.

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja sebanyak 100 orang. Dari hasil penyebaran kuesioner secara online kepada responden tersebut, dihasilkan gambaran karakteristik responden sebagai berikut

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin :  
100 jawaban

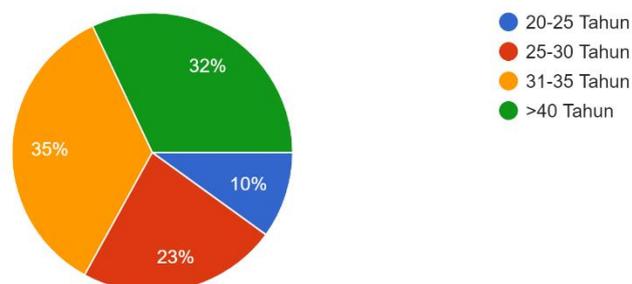


**Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden**  
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui bahwa karakteristik responden pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe berdasarkan jenis kelamin, didapati laki-laki sebanyak 72% responden dan perempuan sebanyak 28%.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia :  
100 jawaban

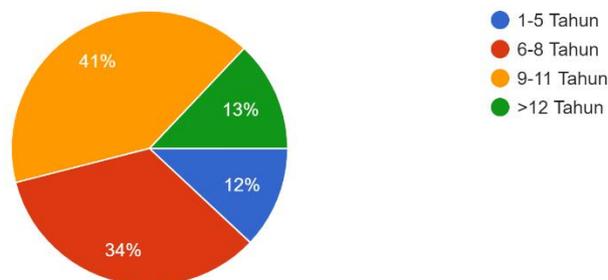


**Gambar 4.2 Usia Responden**  
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan gambar 4.2 diketahui karakteristik responden pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe berdasarkan usia didapati bahwa responden dengan usia 20-25 tahun berjumlah sebesar 10%, usia 25-30 berjumlah sebesar 23%, usia 31-35 berjumlah sebesar 35% dan usia 40 tahun ke atas sebesar 23%.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja :  
100 jawaban



**Gambar 4.3 Lama Kerja Responden**  
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan gambar 4.3 diketahui karakteristik responden pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe berdasarkan Lama bekerja didapati Lama bekerja 1-5 tahun berjumlah sebesar 12%, Lama bekerja 6-8 tahun berjumlah sebesar 34%, Lama bekerja 9-11 tahun berjumlah sebesar 41% dan Lama bekerja yang lebih dari 12 tahun berjumlah sebesar 13%.

### 4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

#### 4.3.1 Deskriptif Variabel Pemberdayaan Karyawan (X1)

Pada penelitian ini didapati hasil dari tanggapan responden berdasarkan pernyataan yang dijabarkan dari 4 indikator variabel tersebut. Dari hasil analisis data menggunakan SPSS 25 diperoleh deskripsi frekuensi jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Frekuensi Jawaban Pemberdayaan Karyawan**

No	Pernyataan	ket	Skor					Mean
			STS	TS	N	S	SS	
1.	X1.1	Frekuensi	5	15	52	25	3	3,06
		Persentase	5,0%	15,0%	52,0%	25,0%	3,0%	
2.	X1.2	Frekuensi	6	18	28	33	15	3,33
		Persentase	6,0%	18,0%	28,0%	33,0%	15,0%	
3.	X1.3	Frekuensi	5	13	22	47	13	3,50
		Persentase	5,0%	13,0%	22,0%	47,0%	13,0%	
4.	X1.4	Frekuensi	4	7	18	40	31	3,87
		Persentase	4,0%	7,0%	18,0%	40,0%	31,0%	

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil tanggapan dari pernyataan terhadap indikator Pemberdayaan Karyawan (X1) dapat dilihat bahwa pernyataan X1.1 paling banyak menjawab adalah netral yang berjumlah 52 responden dengan persentase (52,0%). Pada pernyataan X1.2 paling banyak menjawab adalah setuju yang berjumlah 33 responden dengan persentase (33,0%). Pada pernyataan X1.3 paling banyak

menjawab setuju yang berjumlah 47 responden dengan persentase (47,0%). Pada pernyataan X1.4 paling banyak menjawab adalah setuju yang berjumlah 40 responden dengan persentase (40,0%).

#### 4.3.2 Deskriptif Variabel Kerjasama Tim (X2)

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Frekuensi Jawaban Kerjasama Tim**

No	Pernyataan	ket	Skor					Mean
			STS	TS	N	S	SS	
1.	X2.1	Frekuensi	4	13	27	41	15	3,50
		Persentase	4,0%	13,0%	27,0%	41,0%	15,0%	
2.	X2.2	Frekuensi	7	13	26	35	19	3,46
		Persentase	7,0%	13,0%	26,0%	35,0%	19,0%	
3.	X2.3	Frekuensi	4	14	23	37	22	3,59
		Persentase	4,0%	14,0%	23,0%	37,0%	22,0%	
4.	X2.4	Frekuensi	2	19	32	26	21	3,45
		Persentase	2,0%	19,0%	32,0%	26,0%	21,0%	
5.	X2.5	Frekuensi	1	12	22	41	24	3,75
		Persentase	1,0%	12,0%	22,0%	41,0%	24,0%	

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil tanggapan dari pernyataan terhadap indikator Kerjasama Tim (X1) dapat dilihat bahwa pernyataan X2.1 paling banyak menjawab adalah setuju yang berjumlah 41 responden dengan persentase (41,0%). Pada pernyataan X2.2 paling banyak menjawab adalah setuju yang berjumlah 35

responden dengan persentase (35,0%). Pada pernyataan X2.3 paling banyak menjawab setuju yang berjumlah 37 responden dengan persentase (37,0%). Pada pernyataan X2.4 paling banyak menjawab adalah netral yang berjumlah 32 responden dengan persentase (32,0%). Pada pernyataan X2.5 paling banyak menjawab adalah setuju yang berjumlah 41 responden dengan persentase (41,0%).

### 4.3.3 Deskriptif Variabel Pelatihan Karyawan (X3)

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Frekuensi Jawaban Pelatihan Karyawan**

No	Pernyataan	ket	Skor					Mean
			STS	TS	N	S	SS	
1.	X3.1	Frekuensi	8	9	21	35	27	3,64
		Persentase	8,0%	9,0%	21,0%	35,0%	27,0%	
2.	X3.2	Frekuensi	5	11	27	45	12	3,48
		Persentase	5,0%	11,0%	27,0%	45,0%	12,0%	
3.	X3.3	Frekuensi	4	12	23	37	24	3,65
		Persentase	4,0%	12,0%	23,0%	37,0%	24,0%	
4.	X3.4	Frekuensi	6	9	29	44	12	3,47
		Persentase	6,0%	9,0%	29,0%	44,0%	12,0%	
5.	X3.5	Frekuensi	4	12	24	39	21	3,61
		Persentase	4,0%	12,0%	24,0%	39,0%	21,0%	
6.	X3.6	Frekuensi	5	11	32	29	23	3,54
		Persentase	5,0%	11,0%	32,0%	29,0%	23,0%	

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil tanggapan dari pernyataan terhadap indikator Pelatihan Karyawan (X3) dapat dilihat bahwa pernyataan X3.1 paling banyak menjawab adalah setuju yang berjumlah 35 responden dengan persentase (35,0%). Pada pernyataan X3.2 paling banyak menjawab adalah setuju yang berjumlah 45 responden dengan persentase (45,0%). Pada pernyataan X3.3 paling banyak menjawab setuju yang berjumlah 37 responden dengan persentase (37,0%). Pada pernyataan X3.4 paling banyak menjawab adalah setuju yang berjumlah 44 responden dengan persentase (44,0%). Pada pernyataan X3.5 paling banyak menjawab adalah setuju yang berjumlah 39 responden dengan persentase (39,0%). Pada pernyataan X3.6 paling banyak menjawab adalah netral yang berjumlah 32 responden dengan persentase (32,0%).

#### 4.3.4 Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Frekuensi Jawaban Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Pernyataan	ket	Skor					Mean
			STS	TS	N	S	SS	
1.	Y.1	Frekuensi	6	13	25	37	19	3,50
		Persentase	6,0%	13,0%	25,0%	37,0%	19,0%	
2.	Y.2	Frekuensi	8	20	29	33	10	3,17
		Persentase	8,0%	20,0%	29,0%	33,0%	10,0%	
3.	Y.3	Frekuensi	11	11	17	43	18	3,46
		Persentase	11,0%	11,0%	17,0%	43,0%	18,0%	

4.	Y.4	Frekuensi	1	14	38	29	18	3,49
		Persentase	1,0%	14,0%	38,0%	29,0%	18,0%	
5.	Y.5	Frekuensi	8	12	27	41	12	3,37
		Persentase	8,0%	12,0%	27,0%	41,0%	12,0%	
6.	Y.6	Frekuensi	10	15	25	36	14	3,29
		Persentase	10,0%	15,0%	25,0%	36,0%	14,0%	

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil tanggapan dari pernyataan terhadap indikator Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa pernyataan Y.1 paling banyak menjawab adalah setuju yang berjumlah 37 responden dengan persentase (37,0%). Pada pernyataan Y.2 paling banyak menjawab adalah setuju yang berjumlah 33 responden dengan persentase (33,0%). Pada pernyataan Y.3 paling banyak menjawab setuju yang berjumlah 43 responden dengan persentase (43,0%). Pada pernyataan Y.4 paling banyak menjawab adalah netral yang berjumlah 38 responden dengan persentase (38,0%). Pada pernyataan Y.5 paling banyak menjawab adalah setuju yang berjumlah 41 responden dengan persentase (41,0%). Pada pernyataan Y.6 paling banyak menjawab adalah setuju yang berjumlah 36 responden dengan persentase (36,0%).

#### **4.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

##### **4.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Perhitungan uji validitas ini menggunakan bantuan SPSS. Pada setiap butir pernyataan di uji validitas.

Hasil  $r$  hitung kita bandingkan dengan  $r$  table dimana  $df = n(100)$  dengan  $r$  tabel 0,195. sig 5%, jika  $r$  table < dari  $r$  hitung maka dikatakan valid (Ghozali, 2016). Berikut tabel hasil uji validitas pada penelitian :

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
Pemberdayaan karyawan (X1)	X1.1	0,519	0,195	Valid
	X1.2	0,649	0,195	Valid
	X1.3	0,601	0,195	Valid
	X1.4	0,627	0,195	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,565	0,195	Valid
	X2.2	0,522	0,195	Valid
	X2.3	0,545	0,195	Valid
	X2.4	0,528	0,195	Valid
	X2.5	0,435	0,195	Valid
Pelatihan Karyawan (X3)	X3.1	0,554	0,195	Valid
	X3.2	0,477	0,195	Valid
	X3.3	0,503	0,195	Valid
	X3.4	0,527	0,195	Valid

	X3.5	0,611	0,195	Valid
	X3.6	0,607	0,195	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan	Y.1	0,445	0,195	Valid
(Y)	Y.2	0,642	0,195	Valid
	Y.3	0,651	0,195	Valid
	Y.4	0,532	0,195	Valid
	Y.5	0,611	0,195	Valid
	Y.6	0,587	0,195	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa item pernyataan masing-masing variabel memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,195) sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

#### 4.4.1 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji Cronbach Alpha yaitu metode yang digunakan untuk menguji kelayakan terhadap konsistensi seluruh skala yang digunakan di dalam penelitian. Uji reliabilitas pada tahap ini, peneliti menentukan teknik pengukuran reliabilitas dengan teknik Cronbach. Dikatakan reliabel, jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0,6. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.6**  
**Uji Reliabilitas**

Indikator	<i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>	Konstanta	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan (X1)	0,721	0,6	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,678	0,6	Reliabel
Pelatihan Karyawan (X3)	0,712	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y2)	0,730	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.6 uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, semua variabel baik independent maupun dependen di dalam penelitian adalah reliabel/handal. karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (konsisten dan dapat diukur).

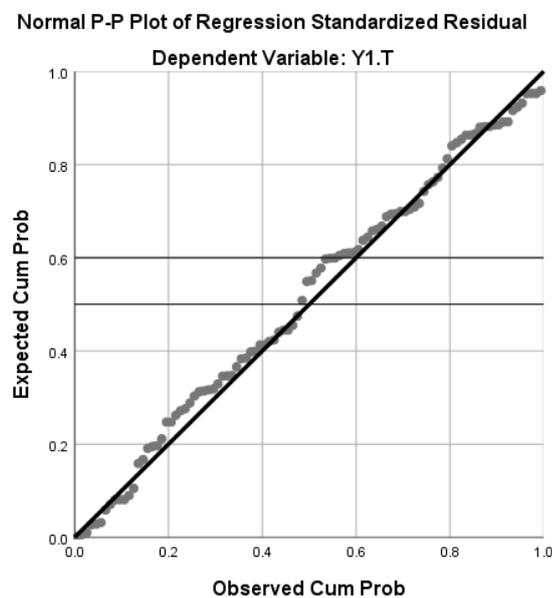
#### **4.5 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.5.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independent dan variabel dependent atau pun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data tidak menyebar disekitaran garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Dalam penelitian ini, grafik P-Plot dapat di jelaskan sebagai berikut.



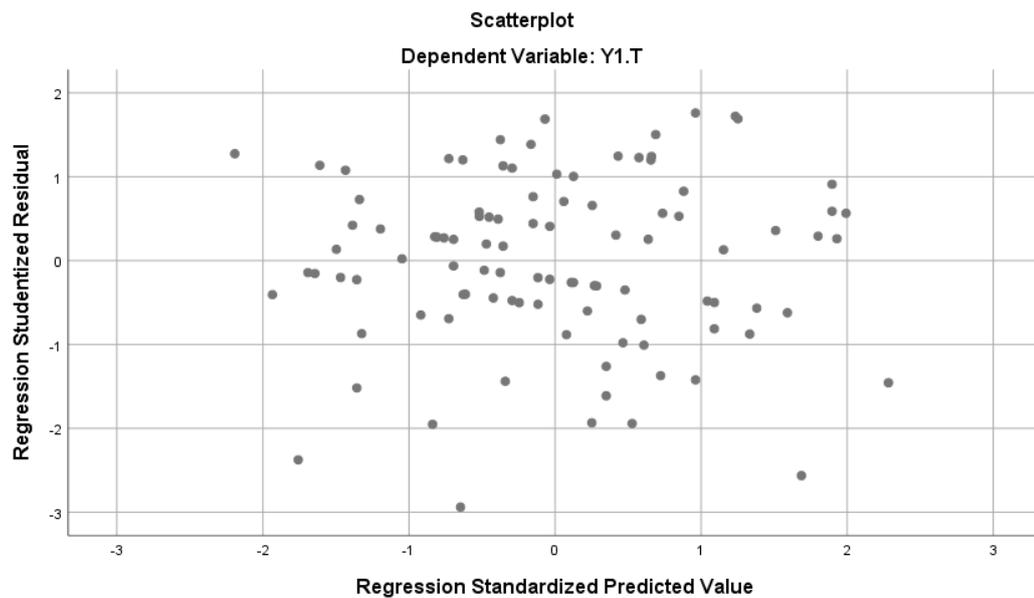
**Gambar 4.4 Uji Probability-Plot**

Berdasarkan gambar 4.4 Normal P-Plot maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena pada grafik normal PPlot terlihat titik–titik mendekati garis dan menyebar disekitar garis diagonal dan menunjukkan hasil yang sangat signifikan.

#### **4.5.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji model terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap maka disebut homokedastisitas

dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar scatterplot sebagai berikut:



**Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar diatas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak. Tidak membentuk suatu pola tertentu pada satu titik, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

#### **4.5.3 Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel

bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/\text{tolerance}$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Kriteria uji multikolinieritas:

- a. Jika nilai Tolerance Value  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka terjadi Multikolinieritas
- b. Jika nilai Tolerance Value  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  tidak terjadi Multikolinieritas

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pemberdayaan Karyawan	0,944	1,059
Kerjasama Tim	0,996	1,004
Pelatihan Karyawan	0,948	1,055

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Dari Tabel 4.7 dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai Tolerance Value  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel-variabel yang diteliti.

## 4.6 Metode Analisis Data

### 4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan variabel independen yaitu Pemberdayaan Karyawan (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Pelatihan Karyawan (X3). Dengan perhitungan pengolahan data menggunakan

IBM SPSS *statistics* 25 dengan jumlah responden 100 responden, ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t
model		B	Std. Error	Beta		Sig.
1	(Constant)	12,136	0,774		15,671	0,000
	Pemberdayaan Karyawan	0,159	0,040	0,269	4,024	0,000
	Kerjasama Tim	0,232	0,025	0,606	9,307	0,000
	Pelatihan Karyawan	0,098	0,021	0,305	4,574	0,000

a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.8 didapat hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

$$Y = 12.136 + 0.159 x_1 + 0.232x_2 + 0.098 x_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut diperoleh nilai konstanta yaitu (12,136) hal ini menunjukkan bahwa jika Pemberdayaan Karyawan (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Pelatihan Karyawan (X3) konstan bernilai (0), maka Produktivitas Kerja Karyawan nilainya (12,136).

Koefisien regresi variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) sebesar 0.159 berarti bahwa Pemberdayaan Karyawan (X1) ditingkatkan 1 satuan skala likert maka : Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,159, koefisien regresi variabel Kerjasama Tim (X2) sebesar 0,232 berarti bahwa Kerjasama Tim (X2) jika ditingkatkan 1 satuan skala likert maka : Produktivitas Kerja Karyawan

(Y) akan meningkat sebesar 0.232, koefisien regresi variabel Pelatihan karyawan (X3) sebesar 0.098 berarti bahwa Pelatihan karyawan (X3) jika ditingkatkan 1 satuan skala likert maka : Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.098.

#### 4.6.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali, (2016) Uji determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  berkisar antara  $0\% < R^2 < 1$  (100%). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

**Tabel 4.9**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,771	0,594	0,582	1,638

a. Predictors: (Constant), X3.T, X2.T, X1.T

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.9 Diketahui nilai R Square 0,594, hal ini berarti bahwa pengaruh X1 (Pemberdayaan Karyawan), X2 (Kerjasama Tim) dan X3 (Pelatihan karyawan) terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan) adalah sebesar 58,2% sedangkan sisanya ( $100\% - 58,2\% = 41,8\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.7 Pengujian Hipotesis

### 4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018), Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable

independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan tingkat signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Kriterianya:

- 1 Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak
- 2 Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima

$$Df = n-k-1 = 100-4-1 = 95$$

Apabila dilihat pada tabel distribusi t dengan nilai persentase 5% atau 0,05 maka nilai t tabel sebesar 1,665. Pembuktian dilakukan dengan pengujian t atau pengujian secara parsial terhadap semua variabel yang diobservasi dengan uji t. Perhitungan pengolahan data menggunakan IBM SPSS *statistics* 25, ditunjukkan pada tabel:

**Tabel 4.10**  
**Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,136	0,774		15,671	0,000
	Pemberdayaan Karyawan	0,159	0,040	0,269	4,024	0,000
	Kerjasama Tim	0,232	0,025	0,606	9,307	0,000
	Pelatihan Karyawan	0,098	0,021	0,305	4,574	0,000

a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.10 diatas diperoleh nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,000  $< 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $4,024 > t$  table 1,665 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Karyawan (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 26,9%. Ini berarti H1 diterima, yang berarti Pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan dari nilai diperoleh yaitu nilai signifikansi variabel X2 sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $9,307 > t \text{ table } 1,665$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 60,6%. Ini berarti H2 diterima, yang berarti Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan dari nilai diperoleh yaitu nilai signifikansi variabel X3 sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $4,574 > t \text{ table } 1,665$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Karyawan (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 30,5%. Ini berarti H3 diterima, yang berarti Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## **4.8 Pembahasan**

### **4.8.1 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, Pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di mana dapat diketahui nilai signifikansi variabel X1 sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $4,024 > t \text{ table } 1,665$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Karyawan (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Ini berarti H1 diterima, yang berarti Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pemberdayaan mengajarkan karyawan bagaimana membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil. Dengan pemberdayaan, dipastikan bahwa organisasi akan mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawannya

yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien. sebab pemberdayaan sangat membantu meningkatkan partisipasi karyawan secara lebih efektif dan membuat segala sesuatu bisa terlaksana dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan menurut Utama, (2019), Purnami, (2019), Suryadewi, (2014) yang menemukan bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

#### **4.8.2 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di mana dapat diketahui nilai signifikansi variabel X2 sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $9,307 > t \text{ table } 1,665$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Ini berarti H2 diterima, yang berarti Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

kerjasama tim penting dalam organisasi, hal ini membuat pemikiran oleh dua orang atau lebih dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dari pada pemikiran oleh satu orang, anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, hasil dari sebuah tim dapat lebih baik dari pada individual. Hal ini dapat saling membantu, dan membuat komunikasi dapat lebih baik sehingga perubahan positif pun dapat terjadi secara lebih efektif dan membuat segala sesuatu bisa terlaksana dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan menurut Anggraeni, (2019), Melinda, (2023), Basalamah, (2023) yang menemukan bahwa Kerjasama

Tim berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

#### **4.8.3 Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di mana dapat diketahui nilai signifikansi variabel X3 sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $4,574 > t \text{ table } 1,665$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Karyawan (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Ini berarti H3 diterima, yang berarti Pelatihan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Seorang karyawan yang baru saja bekerja di sebuah perusahaan harus diberikan pelatihan (training) agar karyawan tersebut mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ia miliki dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya untuk karyawan baru, tetapi pelatihan juga harus diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja dalam upaya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki agar lebih baik lagi..

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan menurut Haryati, (2015), Suryana, (2014), Akbar, (2020) yang menemukan bahwa Pelatihan Karyawan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

#### 4.9 Kesimpulan Hipotesis

**Tabel 4.11**  
**Kesimpulan Hipotesis**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Kesimpulan</b>
1.	Diketahui nilai signifikansi variabel X1 sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,024 > t \text{ table } 1,665$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Karyawan (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). yang berarti Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Diterima
2.	Diketahui nilai signifikansi variabel X2 sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $9,307 > t \text{ table } 1,665$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). yang berarti Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Diterima
3.	Diketahui nilai signifikansi variabel X3 sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,574 > t \text{ table } 1,665$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Karyawan (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). yang berarti Pelatihan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Diterima

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe.
2. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe
3. Pelatihan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pastikan pemimpin perusahaan dan manajer terlibat secara aktif dalam mendukung pemberdayaan karyawan. Mereka dapat memberikan contoh memberikan dukungan langsung Beri karyawan tanggung jawab dan kebebasan untuk membuat keputusan dalam ruang lingkup pekerjaan mereka. Dorong kolaborasi melalui proyek tim dan tugas yang memerlukan kerjasama. Fasilitasi rapat tim dan forum untuk berbagi ide dan pengalaman.

Sediakan program pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Ini dapat mencakup pelatihan teknis, kepemimpinan, dan pengembangan pribadi. Dengan menerapkan saran-saran ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas karyawan

2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan meneliti lebih dari 3 variabel bebas yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe. Peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat melakukan penelitian sejenis dengan menambah skala penelitian, memperluas lokasi penelitian dan variabel penelitian sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 8(2), 10–19. <https://doi.org/10.47647/jsr.v8i2.36>
- Aditia, M. F., & Sudiana, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Cilimus. *E-Proceeding of Management*, 10(2), 738.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *EProceedings of Management*, 6(1).
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Bisman, Jurnal Bisnis & Manajemen*, m(1). <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Arent, Y., Aritonang, L., Arisman, A., Akuntansi, J., Multi, S., & Palembang, D. (2017). Pengaruh Persepsi Kemudahan Dan Persepsi Manfaat Terhadap Minat Menggunakan E-Money (Studi Kasus Pada Pengguna Go-Pay). *Julyxxxx, x, No.x(x)*, 1–17.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Carrel, Salinding. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Universitas Hassanudin Makassar.
- Clutterbuck, David., *The Power of Empowerment*. Kogan Page, 2003
- Davis,T. (2014). *Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-orang Terbaik dalam Perusahaan*. Jakarta : PPM Manajemen.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2015). *Manajer Sumber Daya Manusia (Edisi 14)*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

- Edison, Emron. 2010. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta
- Esterlina Hutabarat. (2017). 26-78-1-Pb. Jurnal Ilmiah Methonomi, 3(1).
- Fakhrudin, U., Bahrudin, E., & Mujahidin, E. (2018). Konsep Integrasi dalam Sistem Pembelajaran Mata Pelajaran Umum di Pesantren. Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam, 7(2), 214. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v7i2.1394>
- Febrian, W. D., & Ristiliana, R. (2019). Pengaruh Pengetahuan dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru. Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan, 2(1), 181. <https://doi.org/10.24014/ekl.v2i1.7563>
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hackman, (2017, hal 152), Pengaruh team work terhadap kinerja pegawai di badan amil zakat nasional kota palembang. diss. uin raden fatah palembang, 2017.
- Hamid, Moh Sholeh. 2011. Metode Edutainment. Jogjakarta: Diva Press.
- Hanaysha Jalal, Tahir Rozita Putri. 2016. *Examining the Effect Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. Procedia – Social and Behaviour Sciences* 219 (2016) 272 – 282.
- Hanaysha, J. (2016). *Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Hanaysha, J. (2016). *Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 164-178.
- Hariandja, T.E. Marihot. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Haryati, E., & Sibarani, J. D. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 32-58.
- Harsanto, Radno. (2007). *Pengelolaan Kelas yang Dinamis*. Yogyakarta: Kanisius
- Hatta, Muhammad. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* ISSN 2302-0199. Volume 1, No. 1, September 2017. Hal 70-81.
- Hunjra, A. I., Raza, H., & Munir, I. U. (2014). *The Role of Employee Retention and Employee Productivity on the Performance of Oil & Gas Sector of Pakistan*. *International Journal of Economics and Empirical Research*, 2(11), 449-453.
- Hutagaol, I. M. 2014. *Employee Empowerment On Organizational Commitment In Bank Indonesia Representative In North Sulawesi*. *Jurnal EMBA*, 2(3): 921-930.
- Ivancevich, Jhon M. 2010. *Human Resource. 8th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc.*
- Kalisch, B. J., Weaver, S. J., and Salas, E. (2009). *What does nursing teamwork look like? A qualitative study*. *J. Nurs. Care Qual.* 24, 298–307. doi: 10.1097/NCQ.0b013e3181a001c0
- Kaho, Y.R. (2001). Pengukuran Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19(2), 116-138.
- Karim, Faisal., Rehman, Omar. 2012. *Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan*. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3 (4), pp: 92-104.
- Kasmir. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi 1, Cetakan 2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Khan, S. (2007). *They Key to Being a Leader Company: Empowerment*. *Journal Personality and Partisipation*. 44-45. Nursyamsi, Idayanti. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Proceedings of*

- Conference In Business, Accounting and Management (CBAM)*. Vol. 1 No. 1, Hal: 405-423.
- Khan. (1997) “*The key to being a leader company: empowerment*”. *Journal Personality and Participation*, Jan/Peab. p. 44-50.
- Kien, B. T. (2012). *Factors affecting the fluctuations of labour productivity in the construction projects*. University of Economic HO CHI MINH CITY.
- Kuo, Tsung-Hsien, Li-AnHo, ChinhoLin dan Kuei-KueiLai. 2010. *Employee Empowerment in a Technology Advanced Work Environment. Industrial Management & Data Systems*. Vol. 110. No. 1. pp. 24-42.
- Landsberger. (2011). kerjasama mampu meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan berinteraksi, serta melatih peserta didik beradaptasi dengan lingkungan baru.
- Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson. 2014. *Contextual Teaching Learning*. Jakarta: Kaifa
- Magdalena Hutagaol, I. (2014). *Employee Empowerment on Organizational Commitment in Bank Indonesia Representative in North Sulawesi. Employee Empowerment On... Jurnal EMBA*, 921(3), 921–930.
- Mahiri, E. A. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada karyawan perusahaan daerah air minum (pdam) kantor pusat majalengka. Maksi, 4(2).
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manurung, H.N. (2013). *Kerjasama Tim meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan*. Diakses tanggal 05 Oktober 2015 dari Repository.usu.ac.id
- Masyithah, et al.,2018:51 "Pengaruh Kerjasama Tim Aceh." *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES 9.1* (2018): 50-59
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *Jurnal SIMEN* , 9(1),50-59.

- Nababan, O.R., Tawas, H.N dan Uhing, J. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. (online) Vol.4.No.3, (<https://media.neliti.com/>, diakses 1 Februari 2018).
- Newman, A., Thanacoody, R. & Hui, W. 2011. *The Impact of Employee Perceptions of Training on Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Multinationals in the Chinese Service Sector. The International Journal of Human Resource Management*. 22, 1765-1787.
- Niken Nanincova. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.
- Noe, Raymond A., dkk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Salemba Empat.
- Payaman, J. Simanjuntak. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit FE UI.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Ramli et al. (2014). 6073-11462-1-Sm. *Agora*, 5(3).
- Rathna, D.L.K. 2013. “*Employee Empowerment A Longterm Strategy*”. *International Journal in Multidisciplinary and Academic Research (SSIJMAR)*, Vol. 2, No. 1.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Utama
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Manajemen jilid 2*. Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang
- Ross, Joel E., 1993, *Total Quality Management, Kogan PAGE Limited*, London.
- Rukiyati, Nani Sutarini dan Priyoyuwono. 2014. Penanaman Nilai Tanggung Jawab dan Kerja Sama Terintegrasi dalam Perkuliahan Ilmu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, IV(2) (Online), ([www.journal.uny.ac.id](http://www.journal.uny.ac.id)), diakses 11 September 2015.

- Ruky. Achmad S. 2013. *SDM Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas, Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Tenaga Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Manna Hanna Energi Bogor Jawa Barat. *Solusi*, 19(3), 202. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i3.3265>
- Saputra & Rudyanto, 2005. *Pembelajaran Kooperatif untuk Meningkatkan Keterampilan Anak Tk*. Jakarta:DepDiknas, Dikti, Direktorat P2TK2PT.
- Saragih, A. Y. N., Abi, A. R., Mahulae, S., & Silaban, P. J. (2021). Pengaruh Pendidikan Karakter terhadap Hasil Belajar Tema Pahlawanku Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3980–3984. Retrieved from <https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/560>
- Schermerhorn, John R. (2013). *Management, 12th ed. New Jersey*: John Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti. (2016). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shafira, Deristyani Ratu. "Analisis pemberdayaan karyawan di CV. Persada 55." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi) 2* (2019): 1026-1210.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuandi, F., et al. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sriyono, & Farida. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Manajemen Bisnis*, 129–146.
- Sriyono, dan Farida Lestari. 2013. "Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap Produktifitas pada Perusahaan Jasa", Sidoarjo: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

- Stewart, Aileen Mitchell. Diterjemahkan oleh: Agus M. Hardjana. 1998. *Empowering People (Pemberdayaan Sumber Daya Manusia)*. Cet. VIII. Jakarta: Kanisius.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta., 9, 1–11.
- Sulaeman, R. (2021). Rachmat Sulaeman. Universitas Sangga Buana (USB) YPKP Bandung Jawa Barat, Indonesia, 3(2), 354–367.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Suwanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Syarifuddin, Bata Ilyas, jamaluddin, & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2), 51–56. Retrieved from <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/102>
- Tjiptono dan Anastasia. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ulfinabella Risnawati Aryanto, Kartika Hendra Titisari, S. N. (2021). Pengaruh Likuiditas, Leverage, Profitabilitas, Dan Aktivitas Terhadap Pertumbuhan Laba (Studi Empiris : Perusahaan Food And Beverages Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2015). *Seminar Nasional IENACO*, 2(3), 17–25. Retrieved from <http://www.jsep.org/index.php/jsep/article/view/42>

- Werther, W. B., & Davis, K. (1989). *Human Resources And Personnel Management*. (K. Davis, Ed.) (3rd ed., p. 628 hal). Pennsylvania State University: *Mc Graw Hill series in Management*.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 3. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yusuf, Burhanuddin 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Zincirkiran, M., et al.(2015). *Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey*. *Asian Journal of Business and Management*, 03(02), 2321–2802. Retrieved from [www.ajouronline.com](http://www.ajouronline.com).
- Zulfiandri. (2020). *Rekayasa kualitas dan produktivitas*. *Universitas Esa Unggul*, (Ind 222), 0–19.

## LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian



UNIVERSITAS MALIKUSSALEH

---

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

---

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJASAMA TIM, DAN PELATIHAN  
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PLN  
(PERSERO) UP3 LHOKSEUMAWE**

Terima kasih atas partisipasi anda telah menjadi salah satu peserta survey dan suka rela mengisi kuesioner ini. Kami adalah mahasiswa Universitas Malikussaleh Fakultas Ekonomi dan bisnis sedang melakukan penelitian terhadap karyawan Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe. Survei ini semata-mata untuk tujuan penelitian dan bukan tujuan komersial. kemudian untuk kerja sama dan kesediaannya untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, kami ucapkan terima kasih atas bantuannya. Mudah-mudahan bantuan yang anda berikan dapat mendukung penyelesaian skripsi ini. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

## A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :

- Wanita
- Laki-Laki

Usia :

- 20-25 Tahun
- 25-30 Tahun
- 31-35 Tahun
- >40 Tahun

Lama Bekerja :

- 1-5 Tahun
- 6-8 Tahun
- 9-11 Tahun
- >12 Tahun

## B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan apa yang dialami dalam pekerjaannya.

2. Beri jawaban atas pernyataan ini sesuai dengan pendapat anda. Dengan cara memberi tanda ceklist (√) pada jawaban saudara/I pilih di kolom jawaban yang telah disediakan.

Keterangan dari singkatan jawaban adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N: Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/Ibu cukup menjawab yang bapak/Ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya. Terima kasih atas partisipasinya.

### 1. Pemberdayaan karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya percaya bahwa keterlibatan dalam pekerjaan yang saya tangani di perusahaan akan membuahkan hasil					
2.	Staff atasan saya mempercayai saya untuk membuat keputusan bila diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik.					
3.	Saya memiliki kepercayaan diri dalam melakukan setiap aktivitas kerja saya bahwa saya selalu mampu untuk menyelesaikan pekerjaan saya secara optimal					
4.	Saya merasa mudah untuk saling berkomunikasi secara baik antara rekan kerja dan para atasan					

## 2. Kerjasama Tim

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Dengan penuh tanggung jawab, saya dan rekan tim kerja menyelesaikan pekerjaan secara bersama sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.					
2.	Dalam menjalankan pekerjaan, setiap anggota tim mengerahkan kemampuan masing-masing secara optimis guna mendapatkan hasil yang positif dan maksimal.					
3.	Dalam menjalankan tugas perusahaan setiap anggota saling berkontribusi dan saling menghargai setiap masukan.					
4.	Dalam menjalankan pekerjaan, setiap anggota tim selalu memberikan semangat dan saling membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan					
5.	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim					

## 3. Pelatihan Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Dalam melaksanakan pelatihan para pelatih atau instruktur memberikan pendidikan secara profesional					
2.	Saya selalu memiliki semangat yang tinggi sebagai peserta pelatihan karyawan					
3.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di bidang saya					

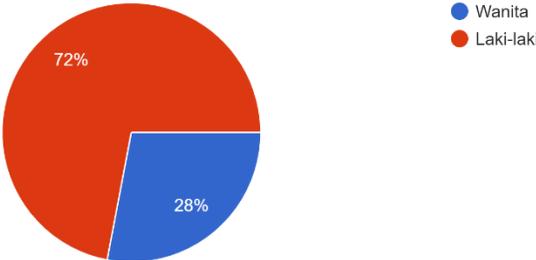
4.	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik dan sesuai dengan materi yang ada					
5.	pelatihan yang diarahkan sesuai dengan tujuan yang telah disosialisasikan					
6.	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					

#### 4. Produktivitas Kerja Karyawan

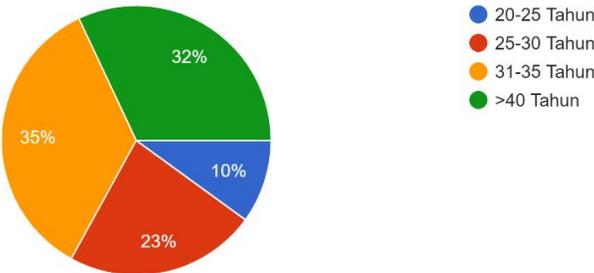
NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan target perusahaan.					
3.	Saya selalu memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas di perusahaan					
4.	Saya selalu berusaha memperbaiki setiap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan agar kedepannya diri saya bisa lebih baik lagi					
5.	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan agar lebih efektif dan efisien.					

## Lampiran 2 Karakteristik Responden

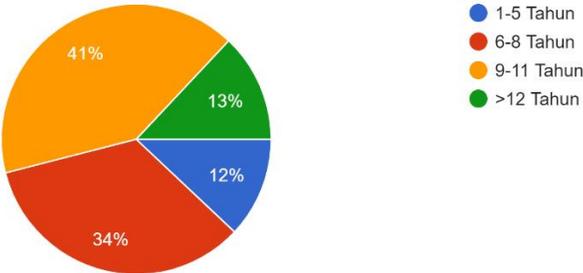
Jenis Kelamin :  
100 jawaban



Usia :  
100 jawaban



Lama Bekerja :  
100 jawaban



Lampiran 3 Tabulasi Data

X <sub>1</sub>					X <sub>2</sub>						X <sub>3</sub>						Y							
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.T	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.T	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.T	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y1.T
5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	5	27	4	4	3	4	3	3	21
4	3	4	5	16	4	3	5	4	5	21	4	4	5	4	5	5	27	4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	3	15	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	5	5	28	4	4	5	5	5	4	27
3	4	5	4	16	5	4	4	5	5	23	4	5	3	3	3	4	22	5	4	4	5	4	3	25
4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	23	3	4	5	4	3	5	24	5	4	4	5	4	4	26
3	4	5	4	16	4	5	4	5	5	23	4	5	4	4	5	4	26	3	5	5	4	4	4	25
4	5	4	4	17	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	4	5	26	4	5	5	4	4	4	26
5	4	3	3	15	4	4	5	4	5	22	4	4	4	3	4	5	24	4	3	3	4	4	5	23
4	5	3	4	16	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	3	3	25	4	4	4	4	5	3	24
3	4	5	4	16	5	3	3	3	3	17	4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	4	3	4	25
5	4	4	5	18	4	4	5	5	4	22	3	3	4	4	3	5	22	3	4	4	5	4	3	23
5	4	4	5	18	3	4	3	5	5	20	3	4	4	5	5	4	25	5	4	3	4	5	5	26
4	5	3	3	15	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	5	5	28	3	4	4	5	4	4	24
5	4	3	4	16	5	5	4	3	4	21	4	5	5	4	5	4	27	3	4	5	3	4	5	24
5	4	5	4	18	4	5	4	3	4	20	4	5	5	4	4	3	25	4	5	5	4	4	3	25
5	4	3	5	17	4	3	4	5	4	20	4	5	3	4	3	5	24	4	4	5	5	4	3	25
5	3	4	3	15	3	4	5	4	4	20	5	4	4	5	4	4	26	5	4	5	5	5	4	28
5	4	5	4	18	3	4	4	3	5	19	5	4	3	3	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22
4	4	4	5	17	4	4	4	5	5	22	4	3	4	4	5	4	24	4	3	4	5	5	4	25
4	5	4	3	16	3	4	5	5	4	21	3	5	4	3	4	4	23	5	5	4	3	3	4	24
5	3	4	3	15	3	4	4	5	5	21	3	3	3	3	4	4	20	5	5	4	5	4	5	28

4	4	5	5	18	3	4	3	3	4	17	5	5	5	4	4	4	27	4	5	5	4	4	3	25
4	4	5	4	17	3	4	5	4	4	20	4	4	3	4	5	4	24	4	5	4	3	3	4	23
4	3	4	5	16	4	3	3	4	3	17	4	5	5	4	5	3	26	4	4	5	5	4	5	27
3	4	5	4	16	4	3	5	4	4	20	3	4	5	5	4	5	26	4	3	4	5	4	4	24
4	3	4	4	15	5	4	4	3	4	20	4	4	5	5	5	4	27	4	3	4	5	4	4	24
4	3	4	5	16	5	4	4	3	4	20	5	5	4	4	3	4	25	4	4	5	5	4	3	25
4	3	4	5	16	4	4	5	4	4	21	3	3	4	5	4	4	23	5	5	3	4	4	4	25
5	4	4	4	17	3	5	5	5	5	23	4	4	5	3	4	4	24	5	4	3	4	5	4	25
5	4	5	4	18	4	4	3	3	3	17	4	4	5	5	4	4	26	5	5	4	4	3	4	25
5	3	4	3	15	5	5	3	4	5	22	5	3	4	4	3	4	23	5	4	3	5	4	4	25
4	4	5	3	16	3	4	4	4	5	20	4	3	4	5	4	4	24	4	5	5	5	4	4	27
5	5	5	5	20	3	3	5	4	4	19	4	4	4	3	5	3	23	5	4	4	5	5	4	27
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	17	5	5	5	5	4	24	3	5	5	5	4	4	26	4	5	5	5	4	5	28
4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	4	4	26
3	4	5	5	17	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	5	17	4	4	3	3	4	18	4	5	4	3	4	5	25	5	4	5	4	5	5	28
5	5	4	4	18	3	4	4	4	3	18	4	4	5	4	4	4	25	3	3	4	4	4	5	23
4	5	4	3	16	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	5	4	25	3	3	4	4	4	3	21
3	4	4	3	14	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	3	22
4	3	4	5	16	4	4	4	4	4	20	3	5	5	4	5	5	27	4	4	5	5	4	4	26
5	3	4	5	17	4	4	4	4	4	20	5	3	4	4	4	3	23	4	4	5	4	3	5	25
5	3	4	4	16	5	5	4	4	5	23	5	3	5	4	3	4	24	4	4	5	4	5	3	25
4	3	5	3	15	4	4	5	4	5	22	4	4	3	3	4	5	23	5	4	5	4	3	5	26

4	3	4	5	16	4	3	4	4	5	20	5	4	3	4	4	5	25	5	4	4	3	5	4	25
4	4	5	3	16	3	4	5	4	4	20	3	5	4	5	4	4	25	4	5	4	3	4	5	25
4	5	3	3	15	4	5	5	4	5	23	4	5	4	4	3	4	24	3	5	4	4	5	4	25
4	5	3	3	15	3	4	4	3	5	19	4	3	4	4	3	4	22	4	5	4	4	4	3	24
4	3	3	4	14	4	5	4	4	5	22	5	4	3	4	4	5	25	4	4	4	5	5	4	26
4	2	4	5	15	5	3	4	4	5	21	4	3	4	5	4	3	23	4	5	4	4	4	4	25
4	2	4	4	14	5	4	4	5	4	22	5	5	5	3	4	5	27	4	4	5	5	3	3	24
4	3	4	5	16	4	5	3	4	4	20	4	4	4	3	4	3	22	4	4	5	5	4	4	26
4	4	5	3	16	5	5	4	4	5	23	5	5	3	5	4	4	26	5	5	5	4	4	4	27
3	2	3	4	12	5	4	5	3	3	20	3	2	3	4	4	3	19	4	5	3	4	3	4	23
3	2	5	4	14	3	5	2	4	5	19	4	3	4	4	5	5	25	4	3	3	4	4	5	23
4	4	5	2	15	4	5	3	4	5	21	4	5	5	4	5	4	27	4	5	5	3	4	4	25
4	3	4	4	15	5	4	3	5	4	21	5	4	3	5	4	4	25	5	3	4	5	4	3	24
3	2	4	3	12	5	3	4	5	4	21	3	4	5	4	5	4	25	5	3	4	3	3	3	21
3	4	5	3	15	4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	4	3	25	5	4	5	5	4	5	28
3	4	3	4	14	4	5	5	4	5	23	4	4	3	5	5	3	24	5	4	4	3	5	4	25
4	5	4	3	16	3	5	3	4	5	20	4	4	4	5	5	4	26	3	4	5	3	4	5	24
3	2	4	4	13	5	5	4	2	4	20	5	4	3	5	4	3	24	4	3	5	4	3	4	23
3	2	3	2	10	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	4	26	3	3	4	4	5	4	23
4	3	3	4	14	4	3	5	4	3	19	5	5	4	3	4	3	24	4	4	5	5	4	4	26
4	3	5	4	16	4	5	5	4	5	23	4	3	3	4	5	4	23	4	5	4	4	3	3	23
4	3	5	4	16	4	4	5	4	4	21	3	3	4	4	5	4	23	3	4	5	4	3	3	22
4	3	4	5	16	4	3	4	5	4	20	4	5	4	3	4	4	24	5	4	4	4	4	5	26
3	3	4	4	14	4	5	5	3	4	21	5	3	4	4	5	4	25	3	4	5	5	4	3	24

4	3	3	4	14	4	4	5	5	4	22	3	4	5	5	5	4	26	3	4	3	4	5	4	23
5	4	5	5	19	4	4	3	4	5	20	4	5	4	3	4	5	25	4	4	5	4	3	4	24
3	4	5	4	16	3	4	4	4	5	20	4	3	3	4	5	4	23	5	4	3	3	4	5	24
3	4	4	5	16	4	4	5	4	5	22	4	5	3	4	4	5	25	4	4	4	3	4	4	23
3	4	5	4	16	5	4	4	3	5	21	4	5	3	4	4	3	23	5	4	3	4	5	4	25
3	3	5	4	15	3	3	4	5	4	19	3	4	3	4	5	5	24	4	5	4	3	4	3	23
4	4	3	4	15	4	4	5	4	5	22	4	5	3	4	4	4	24	5	4	5	4	3	5	26
3	2	4	3	12	4	5	4	3	4	20	5	5	4	3	4	5	26	5	4	3	4	4	4	24
4	5	3	4	16	5	3	4	4	3	19	4	5	3	4	5	4	25	4	4	5	4	3	4	24
4	3	5	4	16	3	4	5	4	4	20	4	5	4	5	4	3	25	4	5	4	3	4	5	25
4	4	5	5	18	4	4	5	4	4	21	5	4	3	4	5	5	26	4	4	4	3	4	5	24
4	4	5	4	17	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	5	4	27	3	4	5	5	4	4	25
3	4	5	4	16	4	5	5	4	3	21	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	5	4	4	26
4	4	5	4	17	3	4	4	5	5	21	4	3	4	5	5	5	26	4	3	3	4	5	4	23
4	5	4	5	18	3	4	4	5	4	20	3	4	4	4	4	5	24	5	4	4	5	4	5	27
4	4	4	5	17	4	2	4	5	3	18	4	5	5	4	3	3	24	4	5	5	4	4	4	26
4	4	5	5	18	3	3	4	3	3	16	4	5	4	4	5	4	26	4	5	5	4	4	5	27
4	5	4	4	17	5	3	4	5	4	21	4	5	4	3	4	5	25	4	5	5	4	3	4	25
4	3	5	4	16	4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	4	3	25	4	4	5	4	5	4	26
4	5	4	4	17	5	4	5	3	5	22	4	4	5	3	4	5	25	5	4	4	4	5	3	25
3	4	4	5	16	4	3	4	5	4	20	3	4	5	4	5	5	26	5	4	5	4	4	5	27
4	5	3	4	16	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	5	5	28	3	4	5	4	4	5	25
3	4	4	4	15	5	4	3	4	5	21	3	4	4	4	5	3	23	4	4	5	4	5	3	25
5	4	4	5	18	3	3	4	4	5	19	5	4	5	4	3	4	25	5	5	4	4	5	3	26

4	5	5	3	17	4	5	5	3	4	21	3	4	5	4	5	4	25	4	5	3	4	5	4	25
4	5	4	3	16	4	5	3	4	5	21	4	4	5	4	3	4	24	4	4	3	5	4	5	25
5	4	3	4	16	5	4	3	4	4	20	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	3	17	4	5	5	4	3	21	5	3	4	5	4	5	26	4	3	5	4	4	4	24
5	3	4	5	17	4	3	4	5	5	21	4	5	4	5	4	4	26	5	4	4	5	5	4	27
4	5	4	5	18	4	3	4	5	4	20	4	5	4	3	5	4	25	4	5	4	3	4	4	24
4	4	4	4	16	3	4	5	4	4	20	5	4	4	3	5	4	25	4	4	5	4	4	4	25

Lampiran 4 Distribusi Frekuensi

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.06	3.33	3.50	3.87

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.0	5.0	5.0
	2	15	15.0	15.0	20.0
	3	52	52.0	52.0	72.0
	4	25	25.0	25.0	97.0
	5	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.0	6.0	6.0
	2	18	18.0	18.0	24.0
	3	28	28.0	28.0	52.0
	4	33	33.0	33.0	85.0
	5	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.0	5.0	5.0
	2	13	13.0	13.0	18.0
	3	22	22.0	22.0	40.0
	4	47	47.0	47.0	87.0
	5	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	7	7.0	7.0	11.0
	3	18	18.0	18.0	29.0
	4	40	40.0	40.0	69.0
	5	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.50	3.46	3.59	3.45	3.75

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	13	13.0	13.0	17.0
	3	27	27.0	27.0	44.0
	4	41	41.0	41.0	85.0
	5	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	7.0	7.0	7.0
	2	13	13.0	13.0	20.0
	3	26	26.0	26.0	46.0
	4	35	35.0	35.0	81.0
	5	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	14	14.0	14.0	18.0
	3	23	23.0	23.0	41.0
	4	37	37.0	37.0	78.0
	5	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	19	19.0	19.0	21.0
	3	32	32.0	32.0	53.0
	4	26	26.0	26.0	79.0
	5	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	12	12.0	12.0	13.0
	3	22	22.0	22.0	35.0
	4	41	41.0	41.0	76.0
	5	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

### Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.64	3.48	3.65	3.47	3.61	3.54

#### X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	8.0	8.0	8.0
	2	9	9.0	9.0	17.0
	3	21	21.0	21.0	38.0
	4	35	35.0	35.0	73.0
	5	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

#### X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.0	5.0	5.0
	2	11	11.0	11.0	16.0
	3	27	27.0	27.0	43.0
	4	45	45.0	45.0	88.0
	5	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

#### X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	12	12.0	12.0	16.0
	3	23	23.0	23.0	39.0
	4	37	37.0	37.0	76.0
	5	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.0	6.0	6.0
	2	9	9.0	9.0	15.0
	3	29	29.0	29.0	44.0
	4	44	44.0	44.0	88.0
	5	12	12.0	12.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.0	4.0	4.0
	2	12	12.0	12.0	16.0
	3	24	24.0	24.0	40.0
	4	39	39.0	39.0	79.0
	5	21	21.0	21.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.0	5.0	5.0
	2	11	11.0	11.0	16.0
	3	32	32.0	32.0	48.0
	4	29	29.0	29.0	77.0
	5	23	23.0	23.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

**Statistics**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.50	3.17	3.46	3.49	3.37	3.29

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.0	6.0	6.0
	2	13	13.0	13.0	19.0
	3	25	25.0	25.0	44.0
	4	37	37.0	37.0	81.0
	5	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	8.0	8.0	8.0
	2	20	20.0	20.0	28.0
	3	29	29.0	29.0	57.0
	4	33	33.0	33.0	90.0
	5	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	11.0	11.0	11.0
	2	11	11.0	11.0	22.0
	3	17	17.0	17.0	39.0
	4	43	43.0	43.0	82.0
	5	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	14	14.0	14.0	15.0
	3	38	38.0	38.0	53.0
	4	29	29.0	29.0	82.0

	5	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	8.0	8.0	8.0
	2	12	12.0	12.0	20.0
	3	27	27.0	27.0	47.0
	4	41	41.0	41.0	88.0
	5	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	10.0	10.0	10.0
	2	15	15.0	15.0	25.0
	3	25	25.0	25.0	50.0
	4	36	36.0	36.0	86.0
	5	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

## Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

### Pemberdayaan Karyawan (X1)

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.T
X1.1	Pearson Correlation	1	.181	.000	.210*	.519**
	Sig. (2-tailed)		.072	1.000	.036	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.181	1	.213*	.096	.649**
	Sig. (2-tailed)	.072		.034	.342	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.000	.213*	1	.188	.601**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.034		.061	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.210*	.096	.188	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.036	.342	.061		.000
	N	100	100	100	100	100
X1.T	Pearson Correlation	.519**	.649**	.601**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	5

### Kerjasama Tim (X2)

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.T
X2.1	Pearson Correlation	1	.384**	.067	.005	.025	.565**
	Sig. (2-tailed)		.000	.509	.964	.806	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.384**	1	.126	-.087	-.138	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000		.210	.392	.172	.000
	N	100	100	100	100	100	100

X2.3	Pearson Correlation	.067	.126	1	.164	.026	.545**
	Sig. (2-tailed)	.509	.210		.103	.801	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.005	-.087	.164	1	.303**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.964	.392	.103		.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.025	-.138	.026	.303**	1	.435**
	Sig. (2-tailed)	.806	.172	.801	.002		.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2.T	Pearson Correlation	.565**	.522**	.545**	.528**	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	6

### Pelatihan Karyawan (X3)

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.T
X3.1	Pearson Correlation	1	.219*	.057	.041	.211*	.199*	.554**
	Sig. (2-tailed)		.029	.575	.689	.035	.047	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.219*	1	.172	.132	.025	.073	.477**
	Sig. (2-tailed)	.029		.088	.191	.802	.473	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.057	.172	1	.203*	.072	.156	.503**
	Sig. (2-tailed)	.575	.088		.043	.478	.120	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100

X3.4	Pearson Correlation	.041	.132	.203*	1	.290**	.130	.527**
	Sig. (2-tailed)	.689	.191	.043		.003	.197	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.211*	.025	.072	.290**	1	.407**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.035	.802	.478	.003		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X3.6	Pearson Correlation	.199*	.073	.156	.130	.407**	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.047	.473	.120	.197	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X3.T	Pearson Correlation	.554**	.477**	.503**	.527**	.611**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	7

### Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

#### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y1.T
Y.1	Pearson Correlation	1	.182	.147	.050	.061	.095	.445**
	Sig. (2-tailed)		.070	.145	.618	.544	.347	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.182	1	.432**	.164	.271**	.170	.642**
	Sig. (2-tailed)	.070		.000	.103	.006	.092	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.147	.432**	1	.239*	.172	.207*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.145	.000		.016	.086	.039	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100

Y.4	Pearson Correlation	.050	.164	.239*	1	.309**	.190	.532**
	Sig. (2-tailed)	.618	.103	.016		.002	.058	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.061	.271**	.172	.309**	1	.336**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.544	.006	.086	.002		.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y.6	Pearson Correlation	.095	.170	.207*	.190	.336**	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.347	.092	.039	.058	.001		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y1. T	Pearson Correlation	.445**	.642**	.651**	.532**	.611**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

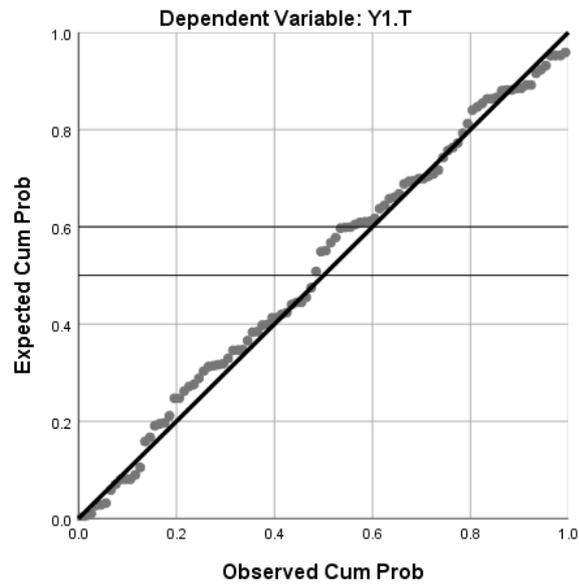
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	7

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

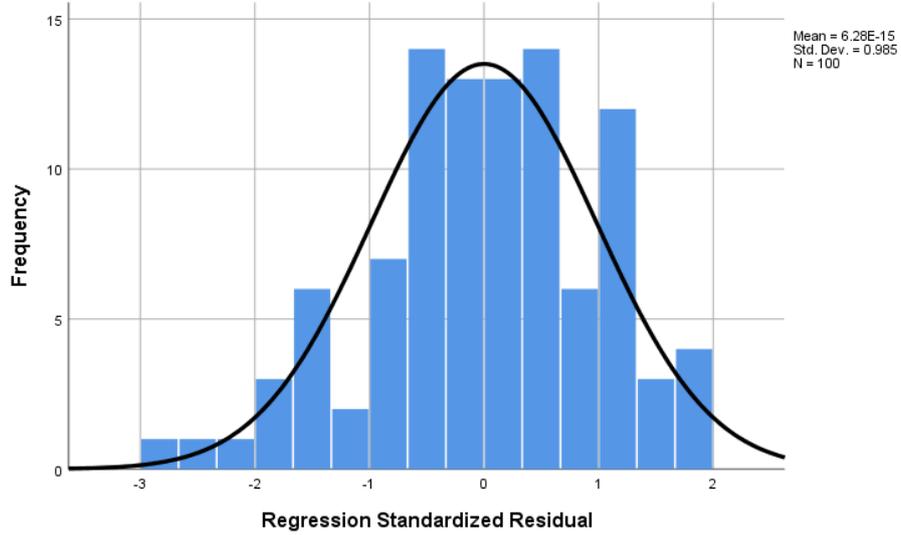
Uji Normalitas (P-P Plot of Regression Standardized Residual)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

Dependent Variable: Y1.T



Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.62812684
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.039
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

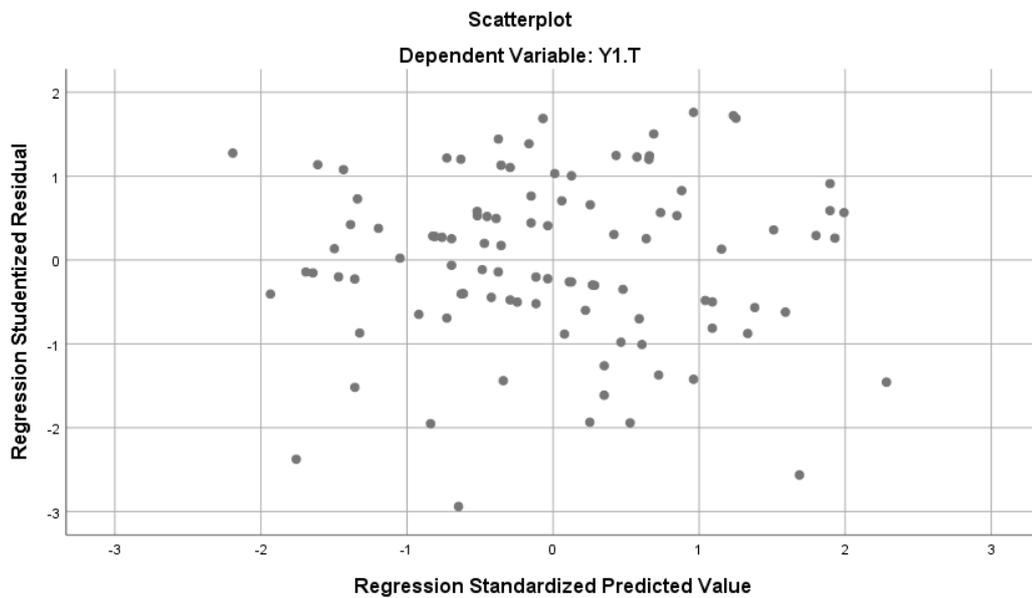
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Heteroskedastisitas



## Uji Multikolinieritas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.136	.774		15.671	.000		
	X1.T	.159	.040	.269	4.024	.000	.944	1.059
	X2.T	.232	.025	.606	9.307	.000	.996	1.004
	X3.T	.098	.021	.305	4.574	.000	.948	1.055

a. Dependent Variable: Y1.T

## Lampiran 7 Analisis Data Regresi Linier Berganda

### Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.582	1.638

a. Predictors: (Constant), X3.T, X2.T, X1.T

b. Dependent Variable: Y1.T

### Uji Parsial (t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.136	.774		15.671	.000
	X1.T	.159	.040	.269	4.024	.000
	X2.T	.232	.025	.606	9.307	.000
	X3.T	.098	.021	.305	4.574	.000

a. Dependent Variable: Y1.T

### Uji Simultan (F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.215	3	19.072	46.874	.000 <sup>b</sup>
	Residual	39.060	96	407		
	Total	96.275	99			

a. Dependent Variable: Y1.T

b. Predictors: (Constant), X3.T, X2.T, X1.T

Lampiran 8 Distribusi Nilai  $r_{\text{tabel}}$

**DISTRIBUSI NILAI  $r_{\text{tabel}}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	<u>100</u>	<u>0.195</u>	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	<b>0.361</b>	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 9 Distribusi Nilai  $t_{\text{tabel}}$

DISTRIBUSI NILAI  $t_{\text{tabel}}$

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630

Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian

