

Pengaruh Pengalaman Kerja *Teamwork* dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktiitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Dedi Collection

Anggita Natiya Ardhiani^{1*}, Octavianus Sumardana Pratama^{2*}, Cokorda Istri Agung Vera Nindia Putri³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ngurah Rai
Corresponding author: anggita.natiya00@gmail.com

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of the study is to review the impact of work experience, teamwork, and work loyalty to the productivity of workers in the dedi collection. The study aims to identify the extent to which the three factors contribute to increased productivity, and provide recommendations for improving employee performance through training, communication activities, and reward for employees who achieve the target. Furthermore, this journal also encourages further research on other factors that could affect work productivity.*

Methods. *The method used in the study is a quantitative method intended to describe and communicate research in numerical form to test hypotheses. The study was carried out in the dedi collection collection of 51 people. The sample retrieval technique used is the saturated sample from which the entire population was sampled. Data processing is done using a 26 version of SPSS program for Windows, and data analysis includes traditional acceptance testing, multiple regression analysis, and simultaneous (*f*-test) and partial (*t*-test) significance.*

Findings. *The study suggests that: (1) variables of work experience affect significantly positive the productivity variable of the work, (2) the variable of teamwork affects significantly positive the variable productivity of the work, (3) the variable of job loyalty affects significantly the variables of occupational productivity, (4) and simultaneously the variable of job productivity, the variable of teamwork and the variable of job loyalty to the job variables.*

Implication. *Based on research from variable work experience, teamwork and work loyalty to labor productivity, therefore requires effort by periodic job rotation. Establishing communication between employees, reprimanding or disciplining employees whose attendance rate exceeds current regulations and providing incentives to employees who are able to hit targets.*

Keywords. *Work Experience, Teamwork, Work Loyalty, Productivity Work*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh pengalaman kerja, *teamwork*, dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi Dedi Collection. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, kegiatan komunikasi, dan penghargaan bagi karyawan yang mencapai target. Selain itu, jurnal ini

juga mendorong penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Metode. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengkomunikasikan hasil penelitian dalam bentuk numerik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dilakukan pada Konveksi Dedi Collection dengan populasi sebanyak 51 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 26 for Windows*, dan analisis data meliputi pengujian penerimaan tradisional, analisis regresi berganda, serta pengujian signifikansi secara simultan (uji F) dan parsial (uji t).

Hasil. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa: (1) Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, (2) Variabel *teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, (3) Variabel loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, (4) dan secara simultan variabel pengalaman kerja, variabel *teamwork* dan variabel loyalitas kerja signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Implikasi. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel pengalaman kerja, *teamwork* dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja, oleh karena itu perlu adanya upaya yaitu dengan secara berkala melakukan rotasi pekerjaan, membina komunikasi yang terjalin antar karyawan, memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tingkat absensinya melebihi peraturan yang berlaku dan memberikan insentif kepada karyawan yang mampu mencapai target.

Kata Kunci. Pengalaman Kerja, *Teamwork*, Loyalitas Kerja, Produktivitas Kerja.

1. Pendahuluan

Menurut (Pratama & Septiani, 2020) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur terpenting bagi suatu perusahaan. Kinerja setiap individu merupakan kunci kesuksesan bagi organisasi, sehingga peran SDM sangat penting demi keberlangsungan aktivitas dalam perusahaan. Salah satu perusahaan yang harus memiliki kinerja SDM yang berkualitas adalah perusahaan yang bergerak di sektor UMKM. Perkembangan sektor UMKM di Bali saat ini sangat pesat. Salah satu UMKM yang berkembang adalah usaha konveksi, hal ini disebabkan semakin banyaknya permintaan konsumen pada pakaian maupun yang akan dipesan sesuai keinginan. Menurut (Farhan, 2020), prospek pengembangan usaha konveksi ini sangat menjanjikan, karena pakaian merupakan kebutuhan primer selain makanan dan perumahan. Kebutuhan akan pakaian ini harus dipenuhi untuk kelangsungan hidup. Pangsa pasar konveksi di Indonesia sangat luas, tren dan mode yang sangat dinamis dan mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, kegiatan ini dapat dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan peningkatan total kapasitas produksi dan meningkatkan distribusi penjualan Perusahaan.

Konveksi Dedi Collection merupakan salah satu UMKM yang bergerak di bidang konveksi berlokasi di Jalan Mandala Sari Gang VIII No 28 Denpasar Timur, kota Denpasar Bali. Konveksi yang ditawarkan berupa kain kaos, kemeja, seragam sekolah, serta jenis pakaian sablon dan bordir. Selama pertumbuhan konsumen pada Konveksi Dedi Collection secara garis besar adalah untuk masa-masa ajaran baru atau saat anak-anak sekolah mulai masuk kembali setelah libur, disaat masa-masa itu juga jumlah konsumen sangat membludak sehingga tidak jarang produk-produk yang dihasilkan sering habis. Oleh sebab itu, perusahaan masih sangat perlu menaikkan produktivitas kerja karyawan agar bisa memenuhi kebutuhan konsumen. Berikut adalah tabel target Produksi, Pencapaian Produksi, Refund dan persentase capaian produktivitas kerja pada Konveksi Dedi Collection pada tahun 2023:

Tabel 1. Data Target Produksi, Pencapaian Produksi dan Persentase Pencapaian Produktivitas Kerja

Bulan	Target Produksi	Pencapaian Produksi	Refund	Hasil	% Pencapaian
1	2	3	4	5 (3-4)	6 (5/2*100 %)
Januari	7.450	5.800	327	5.473	73,46%
Februari	9.900	9.200	410	8.790	88,79%
Maret	6.200	5.000	309	4.691	75,66%
April	7.050	5.600	332	5.268	74,72%
Mei	6.250	4.700	312	4.388	70,21%
Juni	8.700	7.250	287	6.963	80,03%
Juli	6.400	4.770	306	4.464	69,75%
Agustus	5.850	4.190	296	3.894	66,56%
September	6.100	4.610	325	4.285	70,25%
Oktober	6.000	4.870	203	4.667	77,78%
November	6.800	5.760	172	5.588	82,17%
Desember	7.000	5.900	149	6.049	86,41%

Sumber: Dedi Collection, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat pencapaian produktivitas kerja paling tinggi pada bulan Februari 2023 sebesar 88,79% dan pencapaian produktivitas kerja paling rendah pada bulan Agustus 2023 sebesar 66,56 %. Dari data yang penulis peroleh, pencapaian produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Dedi Collection tidak pernah mencapai target sehingga apabila hal ini dibiarkan akan dapat menurunkan kinerja Konveksi Dedi Collection secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada konveksi Dedi Collection, Kurangnya pengalaman kerja karyawan ini dilatar belakangi pendidikan tentang konveksi, masa kerja, dan pelatihan atau workshop. Pada Konveksi Dedi Collection dimana masa kerja karyawan sebanyak 35 orang karyawan bekerja dibawah masa kerja 3 tahun dan sebanyak 16 orang karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun.

Berdasarkan hasil wawancara pada Konveksi Dedi Collection, ditemukan bahwa terdapat miskomunikasi yang cukup sering terjadi diantara karyawan. Sebagai contoh, terjadi pada karyawan di bidang administrasi dan bidang potong. Bidang administrasi menginformasikan jika perlu membuat 100 kaos, tetapi bidang potong hanya memotong kain sejumlah 86 kaos. Tentu hal ini tidak sesuai dengan informasi awal yang sudah disampaikan oleh bidang administrasi, maka *Teamwork* atau kerja sama tim yang perlu ditingkatkan dalam menyelesaikan target pekerjaan. Loyalitas kerja karyawan pada konveksi Dedi Collection dapat dilihat dengan dari kehadiran karyawan pada tahun 2023. Berikut disajikan daftar tingkat absensi karyawan pada Konveksi Dedi Collection pada tahun 2023:

Tabel 2 Data Target Produksi, Pencapaian Produksi dan Persentase Pencapaian Produktivitas Kerja

No	Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah Pekerja Efektif (jk x hk)	izin (orang)	sakit (orang)	alfa (orang)	jumlah absensi	tingkat absensi (%)
1	2	3	4	5 (3*4)	6	8	10	11	12 (11/5*100 %)
1	Jan	51	26	1326	45	14	1	60	4,52
2	Feb	51	20	1020	27	8	2	37	3,63
3	Mar	51	26	1326	37	5	0	42	3,17
4	Apr	51	24	1224	43	9	2	54	4,41
5	Mei	51	26	1326	41	7	1	49	3,70
6	Jun	51	24	1224	37	14	2	53	4,33
7	Jul	51	26	1326	39	15	3	57	4,30

No	Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah Pekerja Efektif (jk x hk)	izin (orang)	sakit (orang)	alfa (orang)	jumlah absensi	tingkat absensi (%)
1	2	3	4	5 (3*4)	6	8	10	11	12 (11/5*10 0%)
8	Agust	51	24	1224	45	17	0	62	5,07
9	Sept	51	26	1326	42	7	0	49	3,70
10	Okt	51	26	1326	41	5	0	46	3,46
11	Nov	51	26	1326	32	9	3	44	3,31
12	Des	51	25	1275	29	8	2	39	3,05
				1271	38,17	9,83	1,33	49,33	3,89

Sumber: Dedi Collection, 2023

Berdasarkan tabel 2 jumlah karyawan konveksi Dedi Collection sebanyak 51 (lima puluh satu) orang, dengan tingkat absensi karyawan rata – rata sebesar 3,89%. Menurut (Mahrizal, 2019), menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apabila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung dalam satuan waktu tertentu. Menurut (Panjaitan, 2019), produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Menurut (Sumantika et al., 2021), produktivitas juga dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang dipakai. Indikator produktivitas kerja menurut (Widodo, 2019) meliputi ketepatan waktu, mampu menekan pengeluaran, kuantitas kerja, pencapaian tujuan, tingkat kesalahan, retensi pelanggan, dan kualitas produk. Ketepatan waktu mengukur pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu, mampu menekan pengeluaran mengukur biaya produksi per unit, kuantitas kerja mengukur output per jam kerja, pencapaian tujuan mengukur efektivitas pencapaian tujuan, tingkat kesalahan mengukur kesalahan dalam proses, retensi pelanggan mengukur kembali menggunakan produk, dan kualitas produk mengukur keunggulan, kehandalan, dan kesesuaian produk.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Menurut (Nangoy et al., 2020), pengalaman kerja adalah proses pembelajaran dan meningkatkan potensi perkembangan perilaku dari pendidikan formal dan nonformal. Menurut (Ilham, 2022), pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami pekerjaannya dan dapat menjalankan pekerjaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Indikator pengalaman kerja menurut (Ilham, 2022) meliputi lama waktu/ masa bekerja, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan, dan keterlibatan dan partisipasi. Lama waktu/ masa bekerja mengukur lama waktu yang ditempuh

seseorang untuk memahami dan melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, dan informasi yang dibutuhkan oleh pegawai. Tingkat keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan tugas pekerjaan. Keterlibatan dan partisipasi mengukur tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, termasuk partisipasi dalam pengambilan keputusan, kontribusi ide, dan inisiatif untuk meningkatkan proses kerja.

Teamwork

Kerja tim (*Teamwork*) dapat didefinisikan sebagai bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisir dan dikelola dengan baik. Menurut (Maini & Tanno, 2021), tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Menurut (Suharjo et al., 2022), *Teamwork* adalah proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengontrolan anggota tim untuk bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi agar mencapai semua target secara efektif serta efisien. Dapat disimpulkan bahwa dengan mengoptimalkan potensi dan keahlian masing-masing anggota tim serta memanfaatkan sinergi antara mereka, tim dapat mencapai hasil yang lebih baik daripada jika setiap individu bekerja sendiri. Kerja tim dapat meningkatkan efisiensi, kreativitas, dan produktivitas, serta memperkuat hubungan antara anggota tim. Indikator *Teamwork* menurut (Arifin, 2020) meliputi kolaborasi, keaktifan, frekuensi komunikasi, kualitas komunikasi, adaptabilitas, dan responsivitas. Kolaborasi mengukur kerja sama dan berbagi pengetahuan antar anggota tim. Keaktifan mengukur partisipasi dan kontribusi aktif dalam diskusi dan tugas tim. Frekuensi komunikasi mengukur interaksi dan komunikasi antar anggota tim. Kualitas komunikasi mengukur efektifitas komunikasi. Adaptabilitas mengukur kemampuan tim beradaptasi dengan perubahan. Responsivitas mengukur kemampuan tim merespons dengan cepat dan tepat terhadap permintaan atau masalah.

Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja dapat didefinisikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga. Menurut (Letsoin & Ratnasari, 2020), loyalitas adalah sikap kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga. Loyalitas dapat terwujud melalui tindakan nyata, dukungan, dan dedikasi yang diberikan secara terus-menerus kepada individu atau lembaga yang mendapat kepercayaan. Indikator loyalitas kerja menurut (Letsoin & Ratnasari, 2020) meliputi tingkat pelanggaran disiplin, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, identifikasi dengan organisasi, rasa empati, dan minat dan antusiasme. Tingkat pelanggaran disiplin mengukur tingkat pelanggaran disiplin di dalam lembaga atau organisasi tertentu. Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur mengukur sejauh mana individu mematuhi kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Identifikasi dengan organisasi mencakup sejauh mana individu merasa terhubung dengan organisasi tempat mereka bekerja. Rasa empati mengukur sejauh mana individu dapat memahami dan merasakan perasaan serta perspektif orang lain. Minat dan antusiasme mengukur sejauh mana individu memiliki minat dan antusiasme terhadap bidang pekerjaan yang mereka geluti.

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut (Nangoy et al., 2020), pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki. Hasil temuan pada riset terdahulu yang dilaksanakan oleh (Sumantika et al., 2021), mempertegas pernyataan dalam teori, yang

menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Merujuk pada dasar teori dan simpulan pada temuan terdahulu maka akan dirumuskan hipotesis yang dipaparkan berikut:

H₁: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Menurut (Suharjo et al., 2022) *teamwork* adalah proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengontrolan anggota tim untuk bekerja sama, berkomunikasi secara efektif dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi agar mencapai semua target secara efektif serta efisien. Hasil temuan pada riset terdahulu yang dilaksanakan oleh (Heprima, 2019), mempertegas pernyataan dalam teori, yang menyimpulkan kerja sama tim (*teamwork*) berpengaruh positif dan signifikansi secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja. Merujuk pada dasar teori dan simpulan pada temuan terdahulu maka akan dirumuskan hipotesis yang dipaparkan berikut:

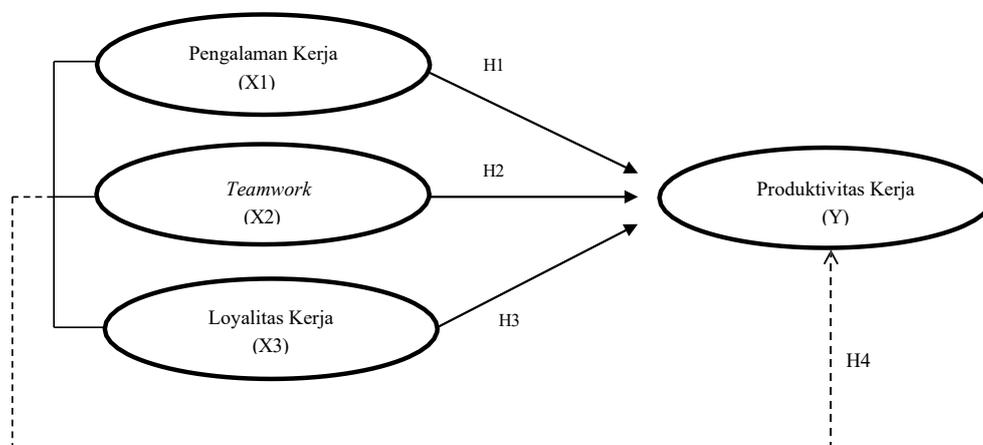
H₂: *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Menurut (Letsoin & Ratnasari, 2020), loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Hasil temuan pada riset terdahulu yang dilaksanakan oleh (Hanifah, 2019), mempertegas pernyataan dalam teori, yang menunjukkan terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja. Merujuk pada dasar teori dan simpulan pada temuan terdahulu maka akan dirumuskan hipotesis yang dipaparkan berikut:

H₃: Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja pegawainya, pengalaman kerja meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang, *teamwork* memfasilitasi kolaborasi yang efektif, dan loyalitas kerja mendorong motivasi dan tanggung jawab yang tinggi. Hasil riset terdahulu yang dilangsungkan oleh (Sabilillah, 2022), bahwa variabel *teamwork* dan loyalitas kerja berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Merujuk pada dasar teori dan simpulan pada temuan terdahulu maka akan dirumuskan hipotesis yang dipaparkan berikut:

H₄: Pengalaman kerja, *teamwork*, loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. Metode Penelitian

Metode Penelitian ini merupakan studi dengan menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Studi ini dikerjakan di Konveksi Dedi Collection yang berlokasi di Jalan Mandalasari Gang.VIII No.28, Denpasar. Populasi dalam riset yang diselenggarakan ini yaitu seluruh karyawan Konveksi Dedi Collection yang berjumlah 51 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu 51 orang tidak termasuk pimpinan. Berarti responden yang ditentukan sebagai sampel ialah seluruh karyawan Konveksi Dedi Collection Teknik mengumpulkan data dikerjakan dengan cara observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Data utama pada studi ini didapatkan dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan lima opsi jawaban dengan skala likert sebagai pedomannya. Menurut (Sugiyono, 2018) Penggunaan skala likert ini memungkinkan peneliti untuk mengukur tingkat keyakinan atau preferensi konsumen terkait berbagai variabel yang menjadi fokus penelitian. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, *Teamwork*, dan loyalitas kerja karyawan terhadap topik yang diteliti dengan cara yang lebih terstruktur dan dapat diukur. Data yang dihasilkan dari sebaran kuesioner ini kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi pola permasalahan yang terjadi di setiap indikator yang muncul dalam tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Permasalahan yang terlihat akan dijadikan dasar pemberian rekomendasi bagi perusahaan. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, determinasi, dan *t-test* serta *F-test*.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Standar Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Pengalaman kerja (X1)	X1.1	0,811	0,30	Valid
		X1.2	0,772	0,30	Valid
		X1.3	0,813	0,30	Valid
		X1.4	0,767	0,30	Valid
		X1.5	0,838	0,30	Valid
		X1.6	0,861	0,30	Valid
2	<i>Teamwork</i> (X2)	X2.1	0,806	0,30	Valid
		X2.2	0,810	0,30	Valid
		X2.3	0,816	0,30	Valid
		X2.4	0,759	0,30	Valid
		X2.5	0,798	0,30	Valid
		X2.6	0,796	0,30	Valid
		X2.7	0,854	0,30	Valid
		X2.8	0,830	0,30	Valid
		X2.9	0,764	0,30	Valid
		X2.10	0,765	0,30	Valid
		X2.11	0,742	0,30	Valid
3	Loyalitas kerja (X3)	X3.1	0,779	0,30	Valid
		X3.2	0,864	0,30	Valid
		X3.3	0,803	0,30	Valid
		X3.4	0,826	0,30	Valid
		X3.5	0,880	0,30	Valid
		X3.6	0,816	0,30	Valid
		X3.7	0,847	0,30	Valid
		X3.8	0,758	0,30	Valid
3	Produktivitas kerja (Y)	Y.1	0,779	0,30	Valid
		Y.2	0,824	0,30	Valid

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Standar Koefesien Korelasi	Keterangan
		Y.3	0,826	0,30	Valid
		Y.4	0,875	0,30	Valid
		Y.5	0,638	0,30	Valid
		Y.6	0,786	0,30	Valid
		Y.7	0,692	0,30	Valid
		Y.8	0,819	0,30	Valid
		Y.9	0,725	0,30	Valid
		Y.10	0,831	0,30	Valid
		Y.11	0,621	0,30	Valid
		Y.12	0,893	0,30	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2025

Hasil validitas menemukan suatu simpulan yakni yaitu keseluruhan r hitung di setiap indikator variabel melebihi batas standar validitas yakni 0,30. Hal ini mengindikasikan bahwa keseluruhan indikator variabel dalam riset ini telah terbukti valid. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa pengukuran yang dipergunakan pada riset ini ialah valid atau akurat dalam mengukur konstruk yang diteliti. Ini adalah langkah yang positif dalam memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis penelitian dapat diandalkan untuk menemukan suatu simpulan yakni yang berarti dan relevan.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Pengalaman kerja (X1)	0,894	0,70	Reliabel
2	<i>Teamwork</i> (X2)	0,941	0,70	Reliabel
3	Loyalitas kerja (X3)	0,930	0,70	Reliabel
4	Produktivitas kerja (Y)	0,939	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data 2025

Uji Reliabilitas pada studi ini menampilkan temuan yaitu nilai keseluruhan *Cronbach's Alpha* melebihi nilai standar (0,70), di mana jika di bawah angka standar dinyatakan tidak reliable. Dalam konteks ini, nilai reliabilitas yang melebihi standar tersebut mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam studi ini dapat diandalkan. Keandalan instrumen tersebut memastikan bahwa hasil penelitian dapat diinterpretasikan dengan keyakinan, dan temuan yang diperoleh dapat digunakan sebagai landasan yang kokoh dalam riset ini.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,76707094
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,068
	Negative	-0,059
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^c

Sumber : Hasil pengolahan data 2025

Untuk menguji normalitas data studi ini mempergunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Besarnya *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05, maka bisa diambil suatu simpulan yakni data terdistribusi secara normal. Hal ini memberikan petunjuk

bahwa data yang didapatkan dari sampel penelitian tidak menunjukkan deviasi yang signifikan dari pola distribusi normal. Keabsahan distribusi normal ini memungkinkan peneliti dan pembaca untuk menerapkan berbagai metode statistik yang bergantung pada asumsi distribusi normal, sehingga memastikan keandalan analisis data dan hasil yang dihasilkan.

Uji Multikolinearitas

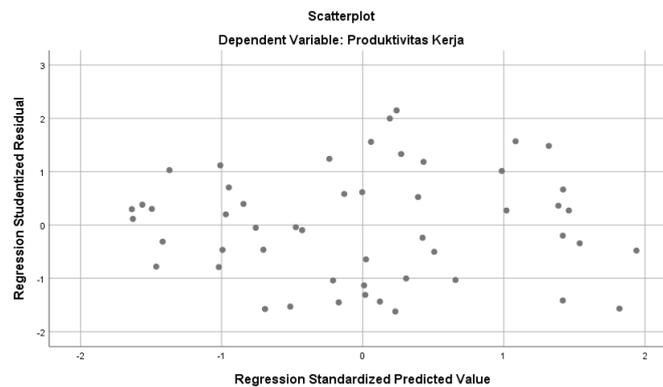
Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,670	5,020		0,333	0,741		
Pengalaman kerja	0,640	0,209	0,337	3,060	0,004	0,730	1,370
Teamwork	0,329	0,124	0,289	2,660	0,011	0,753	1,329
Loyalitas kerja	0,492	0,148	0,353	3,318	0,002	0,784	1,275

Sumber : Hasil pengolahan data 2025

Pengujian Multikolinearitas menemukan suatu simpulan yakni yaitu model regresi yang digunakan dalam studi ini sesuai dengan syarat untuk menghindari multikolinearitas. Hal ini terbukti dengan nilai tolerance melampaui angka 0,10 dan nilai VIF yang tidak melewati nilai 10, memastikan bahwa tidak ditemui keberadaan permasalahan multikolinearitas dalam model studi kali ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan data 2024

Pengujian Heteroskedastisitas menemukan gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Output SPSS Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,670	5,020		0,333	0,741
Pengalaman kerja	0,640	0,209	0,337	3,060	0,004
Teamwork	0,329	0,124	0,289	2,660	0,011
Loyalitas kerja	0,492	0,148	0,353	3,318	0,002

Sumber : Hasil pengolahan data 2025

Berdasar output SPSS di hasilka rumus regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 1,670 + 0,640 X_1 + 0,329X_2 + 0,492X_3$$

a = 1,670 secara statistik menunjukkan bahwa apabila pengalaman kerja, *teamwork* dan loyalitas kerja tidak mengalami perubahan maka besarnya produktivitas kerja adalah 1,670.

b₁ = 0,640 secara statistik menunjukkan apabila pengalaman kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,640. Artinya setiap peningkatan pada pengalaman kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.

b₂ = 0,329 secara statistik menunjukkan apabila *teamwork* mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,329. Artinya setiap peningkatan pada *teamwork* dapat meningkatkan produktivitas kerja.

b₃ = 0,492 secara statistik menunjukkan apabila loyalitas kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,492. Artinya setiap peningkatan pada loyalitas kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Analisis Determinasi

Tabel 8. Output SPSS Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.557	5.948

Sumber : Hasil pengolahan data 2025

Hasil koefisien determinasi memberikan tampilan nilai Adjustd R² = 0,557, yang menghasilkan makna yakni produktivitas kerja dikontribusikan dengan adanya pengalaman kerja, *teamwork* dan loyalitas kerja sebesar 55,7%. Sementara selebihnya yakni senilai (100% - 55,7% = 44,3%) dikontribusikan hal yang lain.

Uji t

Merujuk pengujian pada tabel 7 dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

- Nilai t₁-hitung 3,060 terlihat melampaui besaran angka t-tabel 1,667 dan nilai sig 0,004 lebih kecil dari 0,05. Ini menghasilkan suatu simpulan yakni pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- nilai t₂-hitung 2,660 terlihat melampaui besaran pada t-tabel 1,667 dan nilai sig 0,011 lebih kecil dari 0,05. Ini menghasilkan suatu simpulan yakni *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Nilai t₃-hitung 3,318 terlihat melampaui besaran angka t-tabel 1,667 dan nilai sig 0,002 lebih kecil dari 0,05. Ini menghasilkan suatu simpulan yakni maka loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F

Tabel 9. Output SPSS Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2329,751	3	776,584	21,949	0,000 ^b
	Residual	1662,955	47	35,382		
	Total	3992,706	50			

Sumber : Hasil pengolahan data 2025

Output SPSS terkait hasil uji F bisa diperhatikan nilai F-hitung 21,949 terlihat melampaui besaran angka nilai F-tabel 2,80 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini menghasilkan suatu simpulan yakni pengalaman kerja, *teamwork* dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Pembahasan Pengujian Hipotesis 1

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Konveksi Dedi Collection. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung = 3,060 dibandingkan dengan nilai t-tabel = 1,677, maka ternyata nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin baik pengalaman kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja di Konveksi Dedi Collection.

Menurut (Nangoy et al., 2020), pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki. Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan, keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Temuan ini memiliki kesamaan hasil dengan riset terdahulu yang dilaksanakan oleh (Sumantika et al., 2021) menunjukkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan Pengujian Hipotesis 2

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif *teamwork* terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung = 2,660 dibandingkan dengan nilai t-tabel = 1,677, maka ternyata nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dan nilai signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi *teamwork* maka akan meningkatkan produktivitas kerja di Konveksi Dedi Collection.

Menurut (Suharjo et al., 2022), *teamwork* adalah proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengontrolan anggota tim untuk bekerja sama, berkomunikasi secara efektif dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi agar mencapai semua target secara efektif serta efisien. Sekarang ini, apabila sebuah tim digabungkan dengan tim yang bekerja tanpa kekurangan yang signifikan, secara kreatif dan dengan rasa saling percaya, maka hasilnya cenderung lebih baik dan menunjukkan hubungan yang lebih signifikan.

Temuan ini memiliki kesamaan hasil dengan riset terdahulu yang dilaksanakan oleh (Heprima, 2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan Pengujian Hipotesis 3

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung = 3,318 dibandingkan dengan nilai t-tabel = 1,677, maka ternyata nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin baik loyalitas kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja di Konveksi Dedi Collection.

Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi akan membantu perusahaan untuk terus tumbuh. Hal ini akan membuat karyawan selalu siap dan mampu bekerja lebih keras, serta mereka akan menyarankan hal-hal agar bisa memperbaiki lingkungan kerja untuk jadi lebih baik. Tentunya hal tersebut akan menjadi contoh bagi karyawan lainnya, sehingga semua karyawan dalam perusahaan dapat bekerja lebih produktif. Menurut (Letsoin & Ratnasari, 2020), loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Temuan ini memiliki kesamaan hasil dengan riset terdahulu yang dilaksanakan oleh (Hanifah, 2019) yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan Pengujian Hipotesis 4

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variable pengalaman kerja, *teamwork* dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung = 21,949 dibandingkan dengan nilai F-tabel = 2,80, maka ternyata nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin baik pengalaman kerja, *teamwork* dan loyalitas kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja di Konveksi Dedi Collection.

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja pegawainya. Pengalaman kerja meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang, *teamwork* memfasilitasi kolaborasi yang efektif, dan loyalitas kerja mendorong motivasi dan tanggung jawab yang tinggi. Ketiganya saling berkaitan dan saling mempengaruhi untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Temuan ini memiliki kesamaan hasil dengan riset terdahulu yang dilaksanakan oleh (Rodli, 2019), yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian oleh (Sabilillah, 2022), bahwa variabel *teamwork* dan loyalitas kerja berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Dari penelitian yang sudah dilakukan, terdapat keterbatasan dan saran dari peneliti untuk peneliti selanjutnya, yaitu, penelitian ini masih menggunakan metode penyebaran secara online, karena adanya keterbatasan waktu dalam mengolah data yang diperoleh. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode penyebaran kuesioner secara offline agar mendapatkan data yang perlukan lebih banyak. Teknik wawancara yang dilakukan masih menggunakan wawancara secara kelompok, sehingga data yang ditemukan masih sedikit dan belum terperinci. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan Teknik wawancara secara personal dengan masing-masing karyawan agar dapat mendapatkan hasil wawancara yang maksimal.

6. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan positif antara variabel Pengalaman Kerja (X1), variabel *Teamwork* (X2) dan variabel Loyalitas Kerja (X3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Ini menunjukkan bahwa peningkatan X1, X2 dan X3 akan mengakibatkan peningkatan yang besar pada variabel Y. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam bab-bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Pengalaman Kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam mengoptimalkan Produktivitas Kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengalaman kerja karyawan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. *Teamwork* memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam mengoptimalkan Produktivitas Kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kerjasama antar tim dan karyawan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat pula. Loyalitas Kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam mengoptimalkan Produktivitas Kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas kerja karyawan terhadap karyawan maka tingkat produktivitas kerja akan semakin baik. Dan Pengalaman Kerja, *Teamwork* dan Loyalitas Kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam mengoptimalkan Produktivitas Kerja.

Daftar Pustaka

- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Farhan, M. (2020). Perancangan Sistem Inventory dan Penjualan Pakaian di Konveksi Aulia Collection. *Jurnal Riset Dan Aplikasi Mahasiswa Informatika (JRAMI)*, 1(02), 171–176. <https://doi.org/10.30998/jrami.v1i02.234>
- Hanifah, H. S. (2019). Analisis Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 68–71. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.54>
- Heprima, N. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Odie Konveksi. *July*, 1–23.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 8(3), 15–20.
- Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., Uhing, Y., Kerja, P. M., Kerja, P., & Stres, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 282–291.
- Panjaitan, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 40.
- Pratama, O. S., & Septiani, K. M. D. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 161–168. <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsemb>
- Rodli, A. F. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja. *Ecopreneur*. 12, 2(2), 31. <https://doi.org/10.51804/econ12.v2i2.499>
- Sabilillah, S. (2022). Pengaruh Teamwork, Semangat Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Konveksi Manfaat).
- Sugiyono. (2018). Buku Metode Penelitian. In *Metode Penelitian* (pp. 32–41).
- Suharjo, S., Tabrani, T., Shabri, A., & Maspan, M. (2022). Teamwork Pelaksanaan Pendidikan Islam. *Sultra Educational Journal*, 2(3), 229–236. <https://doi.org/10.54297/seduj.v2i3.421>
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10–26.
- Widodo. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt jasa marga (persero) tbk jakarta. *JIMEN (Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen)*, 3(2), 58–66.