

Pengaruh Efikasi Diri dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Elha Indonesia Di Tangerang Selatan

¹Siti Nurjanah, ²Hamdi Supriadi, S.HI., M.M.
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
E-mail: nurj27010@gmail.com, dosen01021@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh efikasi diri dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada Elha Indonesia di Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh sebanyak 52 responden. Hasil analisis menunjukkan Efikasi Diri secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 28,306 + 0,268 (X_1)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 artinya memiliki tingkat hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 56% artinya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi efikasi diri sebesar 56%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,437 > 2,009$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 23,221 + 0,404(X_2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 artinya memiliki hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 20,2%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,278 > 2,009$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,50$). Hasil penelitian efikasi diri dan kerjasama tim secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 17,870 + 0,193 (X_1) + 0,360 (X_2)$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 54,2%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji f diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($31,176 > 3,19$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci : Efikasi Diri, Kerjasama Tim, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of self-efficacy and teamwork on employee work productivity at Elha Indonesia in South Tangerang, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative research method with a saturated sampling technique involving 52 respondents. The results of the analysis show that self-efficacy partially has a positive effect on work productivity, as indicated by the simple linear regression equation $Y = 28.306 + 0.268 (X_1)$. The correlation coefficient is 0.748, indicating a strong relationship, while the coefficient of determination is 56%, meaning that employee work productivity is influenced by self-efficacy by 56%. This is evidenced by the t-test, which obtained a t-count $> t$ -table ($6.437 > 2.009$), further supported by a significance value of < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Teamwork partially has a positive effect on employee work productivity, as indicated by the simple linear regression equation $Y = 23.221 + 0.404 (X_2)$. The correlation coefficient is 0.748, indicating

a strong relationship, while the coefficient of determination is 20.2%. This is evidenced by the t-test, which obtained a t-count > t-table ($3.278 > 2.009$), further supported by a significance value of < 0.05 ($0.000 < 0.50$). The results also show that self-efficacy and teamwork simultaneously have an effect on employee work productivity, as indicated by the multiple linear regression equation $Y = 17.870 + 0.193 (X1) + 0.360 (X2)$. The correlation coefficient is 0.748, indicating a strong relationship, while the coefficient of determination is 54.2%. This is evidenced by the F-test, which obtained an F-count > F-table ($31.176 > 3.19$), further supported by a significance value of < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Therefore, it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: *Self-Efficacy, Teamwork, Employee Work Productivity*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat seiring dengan perkembangan lingkungan usaha yang semakin kompetitif. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki kinerja yang optimal agar mampu mempertahankan keberlangsungan usaha dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor penting yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan karena tidak hanya membutuhkan kemampuan fisik, tetapi juga kemampuan mental, pola pikir, kreativitas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara efektif diperlukan agar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, kinerja, dan produktivitas.

Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan perusahaan karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan manfaat bagi perusahaan maupun karyawan, karena pencapaian kerja yang optimal dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan serta meningkatkan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian karena berkaitan dengan pencapaian hasil kerja secara optimal dengan penggunaan sumber daya dan biaya yang efisien (Apriliani & Sriathi dalam Maharani dkk., 2021:152).

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kerjasama tim. Kerjasama tim diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan karena setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling berkaitan. Kerjasama yang baik dapat menciptakan koordinasi, kekompakan, saling membantu, serta pertukaran ide dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, kurang optimalnya kerjasama antaranggota tim dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan pada akhirnya berdampak terhadap produktivitas kerja. Pentingnya kerjasama tim didukung oleh pemikiran bahwa hasil pemikiran dua orang atau lebih dapat lebih baik dibandingkan dengan pemikiran satu orang (Lasiyono dalam Maharani dkk., 2021:153).

Selain kerjasama tim, produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan mencapai keberhasilan (Afnan dkk. dalam Maharani dkk., 2021:153).

Karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik cenderung memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas, menghadapi kesulitan, serta bertahan ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Dengan demikian, tingkat efikasi diri dapat berperan dalam menentukan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal (Simorangkir dalam Maharani dkk., 2021:153).

Elha Indonesia merupakan salah satu merek fashion muslim lokal yang didirikan oleh Mawar Fatmala pada tahun 2016. Dalam perkembangannya, Elha Indonesia menjalankan kegiatan pemasaran melalui berbagai media digital, seperti WhatsApp, Instagram, Facebook, TikTok, serta website. Elha Indonesia juga memiliki distributor yang tersebar di berbagai daerah. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri fashion muslim, Elha Indonesia memerlukan produktivitas kerja karyawan yang optimal untuk mendukung kegiatan operasional dan pencapaian target perusahaan.

Dalam pelaksanaan pekerjaan, Elha Indonesia menetapkan target sebagai salah satu standar untuk menilai pencapaian kerja karyawan. Standar produktivitas yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tercapainya target pekerjaan atau penjualan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan, penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, serta kemampuan meminimalkan keterlambatan pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi pencapaian target dan semakin tepat waktu pekerjaan diselesaikan, maka semakin baik produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, produktivitas kerja karyawan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh Elha Indonesia. Kerjasama tim dan efikasi diri merupakan dua faktor yang secara teoritis dapat mendukung tercapainya produktivitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada Elha Indonesia di Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 1.1
Data Produktivitas Kerja, Penjualan dan Pengiriman Produk Elha Indonesia Tahun

Tahun	Target Pengiriman	Realisasi Pengiriman Tepat Waktu	Pengiriman Terlambat	Tingkat Pencapaian	Standar Perusahaan
2023	8.430	8.224	206	97,56%	100%
2024	6.251	6.148	103	98,35%	100%
2025	5.100	4.736	364	92,86%	100%

2023-2025

Sumber: *Data produktivitas kerja, penjualan, dan pengiriman Elha Indonesia, 2026*

Berdasarkan data produktivitas kerja tahun 2023-2025, pencapaian pengiriman produk Elha Indonesia belum sepenuhnya memenuhi standar perusahaan sebesar 100%. Pada tahun 2023 tingkat pencapaian sebesar 97,56%, meningkat menjadi 98,35% pada tahun 2024, namun menurun menjadi 92,86% pada tahun 2025 dengan 364 produk mengalami keterlambatan. Kondisi tersebut menunjukkan permasalahan produktivitas yang semakin besar dibandingkan dua tahun sebelumnya.

Permasalahan produktivitas tersebut diduga berkaitan dengan efikasi diri dan kerjasama tim karyawan. Pada aspek efikasi diri, masih ditemukan penyelesaian tugas yang terlambat, karyawan yang kurang konsisten dalam kehadiran, serta pencapaian target pengiriman yang belum optimal. Pada aspek kerjasama tim, ditemukan koordinasi antarbagian yang belum optimal, ketergantungan antaranggota yang masih tinggi, serta kekompakan tim yang belum optimal dalam menghadapi beban pekerjaan. Selain itu, terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu (research gap) mengenai pengaruh efikasi diri dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja, sehingga penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan pada Elha Indonesia di Tangerang Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan pada Elha Indonesia di Tangerang Selatan?

2. Apakah terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada Elha Indonesia di Tangerang Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri dan kerjasama tim secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Elha Indonesia di Tangerang Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan Elha Indonesia di Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan Elha Indonesia di Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan kerjasama tim secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Elha Indonesia di Tangerang Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Menurut Mangkunegara (2017:3) manajemen merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemeliharaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018:1) manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu cara yang dilakukan untuk mengurus organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan agar mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi

agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM berperan dalam mengelola dan mengembangkan karyawan sebagai salah satu sumber daya penting bagi keberhasilan organisasi, termasuk dalam membangun efikasi diri dan kerjasama tim yang berdampak pada produktivitas kerja.

2.1.3 Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Alriani & Ramadhoni, 2025:70) produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Sedangkan menurut Eddy Sutrisno (dalam Salsabila dkk, 2023:74), produktivitas kerja adalah keefektifan penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang merupakan rasio antara hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang berkualitas secara efektif dan efisien, yang tercermin dari kemampuan mencapai target kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno dalam (Alriani dkk, 2025:71) meliputi: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

2.1.4 Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengatur diri, melaksanakan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan melakukan tindakan tertentu untuk mencapai keberhasilan (Afnan dkk dalam Maharani dkk, 2024:153). Efikasi diri mengacu pada penilaian seseorang mengenai kemampuannya melaksanakan program perilaku yang tepat untuk menghadapi situasi di masa depan, dan sering menjadi tolok ukur kemampuan seseorang dalam bertahan menghadapi kesulitan atau tekanan (Simorangkir dalam Maharani dkk, 2024:153).

Indikator efikasi diri menurut Maharani dkk (2024:153) meliputi: keyakinan dalam menyelesaikan tugas, keyakinan memotivasi diri, keyakinan dalam keberhasilan, dan keyakinan bertahan menghadapi kesulitan.

2.1.5 Kerjasama Tim

1. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah pengelompokan dua orang atau lebih yang saling berhubungan dan menyerasikan suatu kegiatan beserta usaha untuk meraih sasaran spesifik, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah melalui komunikasi dan saling melengkapi satu sama lain (Lawasi & Triatmanto dalam Wiyono, 2021:4). Menurut Hanaysha (2016) kerjasama tim adalah aktivitas kolaboratif dan bersama yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator kerjasama tim menurut Isa Muh Al Mansyur (2021:122) terdiri dari tiga indikator, yaitu: kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji pengaruh variabel efikasi diri (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di Warehouse Elha Indonesia, Pamulang, Tangerang Selatan, selama periode Januari–Mei 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Elha Indonesia yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian ($n = 52$). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju–Sangat Setuju), yang disebarkan menggunakan digital form, dilengkapi observasi langsung serta data sekunder dari studi kepustakaan. Analisis data meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi dan determinasi, serta pengujian

hipotesis (uji t dan uji F) menggunakan bantuan SPSS versi 27, dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan r-tabel sebesar 0,273 ($df = n-2 = 50$).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Warehouse Elha Indonesia, Jl. Pamulang Raya No. 11 Blok L, Pamulang Baru, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten.

3.2.2 Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 5 (lima) bulan, dimulai dari bulan Januari sampai dengan Mei 2026. Adapun penelitian ini dilakukan disesuaikan penulis, dengan diawali secara bertahap dengan kebutuhan persiapan pendahuluan berupa observasi, penulisan proposal skripsi, bimbingan, penyusunan kuesioner, pengolahan data, finalisasi skripsi, daftar sidang, dan sidang skripsi.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:50). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)
Variabel Independen merupakan variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah Efikasi Diri (X1) dan Kerjasama Tim (X2).
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)
Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2021:135) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk populasi didalam penelitian ini adalah para karyawan pada Elha Indonesia yang berjumlah 52 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Artinya peneliti ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi”. Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini untuk menentukan sampel digunakan metode sampling jenuh (sensus).

Menurut Sugiyono (2022:31) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan Elha Indonesia dengan total 52 karyawan atau responden.

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Elha Indonesia

Elha Indonesia merupakan perusahaan fashion muslim yang mulai berdiri pada tahun 2016. Pada awal berdirinya, Elha Indonesia memfokuskan usahanya pada produksi dan penjualan hijab ibu yang dirancang dengan desain sederhana, nyaman digunakan, serta sesuai dengan kebutuhan wanita muslimah sehari-hari. Produk pertama ini mendapat respon positif dari masyarakat karena mengutamakan kualitas bahan, kenyamanan, dan model yang elegan. Seiring berkembangnya minat konsumen dan meningkatnya permintaan pasar, Elha Indonesia mulai melakukan pengembangan produk. Perusahaan kemudian memperluas lini usahanya dengan menghadirkan berbagai model gamis muslim yang modern namun tetap syar’i. Kehadiran produk gamis menjadi langkah penting dalam perkembangan perusahaan karena mampu menjangkau pasar yang lebih luas, mulai dari remaja hingga ibu rumah tangga. Tidak berhenti sampai di situ, Elha Indonesia juga mulai memproduksi pakaian muslim pria berupa koko.

Produk koko dikembangkan dengan desain yang rapi, modern, dan nyaman dipakai untuk kegiatan ibadah maupun aktivitas formal lainnya. Dengan penambahan produk gamis dan koko, Elha Indonesia berhasil berkembang menjadi salah satu usaha fashion muslim yang terus mengikuti tren serta kebutuhan konsumen.

Hingga saat ini, Elha Indonesia terus berkembang dengan menghadirkan inovasi produk yang mengikuti tren fashion muslim modern tanpa meninggalkan nilai kenyamanan dan kesopanan. Dengan komitmen terhadap kualitas dan kepuasan pelanggan, Elha Indonesia berharap dapat terus menjadi salah satu perusahaan fashion muslim yang dipercaya dan diminati oleh masyarakat Indonesia.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 52 karyawan Elha Indonesia, terdiri atas 31 perempuan (60%) dan 21 laki-laki (40%). Mayoritas responden berusia 20–25 tahun (73%), berpendidikan SMA/SMK (56%), dan memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun (44,2%).

Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	0,951	0,600	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,952	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,946	0,600	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 27 (Data Diolah), 2026

Seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid karena nilai r-hitung setiap item lebih besar dari r-tabel (0,273). Nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel juga berada di atas 0,600, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal (uji Kolmogorov-Smirnov), tidak terjadi multikolinieritas antarvariabel bebas (nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10), tidak terjadi heteroskedastisitas (uji Glejser, sig. > 0,05), serta tidak terjadi autokorelasi (uji Durbin-Watson).

Dengan demikian, model regresi telah memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

4.2.2 Analisis Regresi, Korelasi, dan Determinasi

Tabel 4.2 Ringkasan Hasil Regresi, Korelasi, dan Determinasi

Pengaruh	Persamaan Regresi	R	R ²
X1 → Y	$Y = 28,306 + 0,268X_1$	0,466	20,2%
X2 → Y	$Y = 23,221 + 0,404X_2$	0,673	44,2%
X1, X2 → Y	$Y = 17,870 + 0,193X_1 + 0,360X_2$	0,748	54,2%

Sumber: Output SPSS Versi 27 (Data Diolah), 2026

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Tabel 4.3 Hasil Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Pengujian	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Sig.	Keputusan
Uji t (X1)	3,728	2,009	0,000	H0 ditolak
Uji t (X2)	6,437	2,009	0,000	H0 ditolak
Uji F (X1, X2)	31,176	3,19	0,000	H0 ditolak

Sumber: Output SPSS Versi 27 (Data Diolah), 2026

4.2.4 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan koefisien korelasi 0,466 (kategori sedang) dan koefisien determinasi 20,2%. Nilai t-hitung (3,728) lebih besar dari t-tabel (2,009) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maharani et al. (2024) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuannya menyelesaikan pekerjaan dan bertahan menghadapi tekanan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

4.2.5 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kerjasama tim terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan koefisien korelasi 0,673 (kategori kuat) dan koefisien determinasi 44,2%. Nilai t-hitung (6,437) lebih besar dari t-tabel (2,009) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hasil ini memperkuat temuan Maharani et al. (2024), namun berbeda dengan Rahmah et al. (2023) yang menemukan kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa kontribusi kerjasama tim terhadap produktivitas kerja dapat bervariasi tergantung karakteristik objek penelitian, namun pada Elha Indonesia, kekompakan dan koordinasi tim terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong pencapaian target kerja.

4.2.6 Pengaruh Efikasi Diri dan Kerjasama Tim secara Simultan

Secara simultan, efikasi diri dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan koefisien korelasi 0,748 (kategori kuat) dan koefisien determinasi 54,2%, yang berarti kedua variabel bebas mampu menjelaskan 54,2% variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan 45,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai F-hitung (31,176) lebih besar dari F-tabel (3,19) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan Elha Indonesia perlu didukung secara bersamaan oleh penguatan keyakinan diri karyawan maupun kualitas kerjasama tim di lingkungan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Elha Indonesia. Efikasi diri memiliki hubungan yang sedang dengan produktivitas kerja dan memberikan kontribusi sebesar 20,2%.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Elha Indonesia. Kerjasama tim memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja dan memberikan kontribusi sebesar 44,2%.

3. Efikasi diri dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dan memberikan kontribusi sebesar 54,2%, sedangkan 45,8% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah:

1. Perusahaan perlu memberikan perhatian, pengembangan, dan pendampingan kepada karyawan agar keyakinan dalam mengatasi hambatan pada saat bekerja semakin meningkat.
2. Perusahaan perlu memperkuat rasa tanggung jawab kolektif dan budaya kolaborasi antar karyawan agar kerjasama tim menjadi lebih optimal.
3. Perusahaan perlu memperkuat kerjasama tim, meningkatkan koordinasi, dan melakukan evaluasi kerja secara berkala agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zunafa Publishing.
- Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th. 2018. *Dasar Manajemen*, Malang : Ahlmedia Press.
- Prof. Hantono dan Selvia Fransiska Wijaya. 2025. *Pengantar Manajemen*. Bandung:Widina Media Utama.
- M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika (2018). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta : Deepublish.
- Andrian et.,al. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jember : Media Kunkun Nusantara.
- Reza Nurul Ichsan, S.E, M.M, Lukman Nasution, S.E.I., M.M, Dr. Sarman Sinaga, S.E., M.M. 2021. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Medan : CV Sentosa Deli Mandiri.
- Sutarto Hadi, Ismi Rajjani, Mutiani dan Jumriani 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Banjarmasin : Kajian Akademis.
- Edy Sutrisno 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenamedia Group.
- Willy Cahyadi (2022:8). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan*, PT Inovasi Pratama Internasional, 22 Mar 2022.
- Hermawan, A. (2023). *Pemodelan Kepemimpinan Melayani Kepala Sekolah*.Tangerang Selatan:LEMBAGA KAJIAN DIALEKTIKA ANGGOTA IKAPI
- Anggarini Dini, E. Y. dan G. A. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Puskesmas Pauh Kamar Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(2), 1–9. <https://mail.ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1066/729>
- Annisa, & Supriadi, H. (2025). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismaatama Area Cabang Jakarta 1*. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2025.
- Arief Agus Triansyah. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1(1), 14.
- Darul, W. (2021). *KERJASAMA TIM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI. Indonesian Journal of Office Administration Adminof*, III(2), 1–12.
- Fahmy Edian, Sinta Sulistiani, S. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nike Industries Di Tangerang*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 376–384.

- Kinni, I. D., Tangkeallo, D. I., & Pagiu, C. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada BKPSDM Kabupaten Toraja Utara. *Scientific Journal Of Reflection*, 7(4), 1356–1370.
- Ledy Nevira Anggraini, Ira Setiawati, R. M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *Riset Manajemen*, 1(1 Maret 2023), 107–126.
<https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i1.48>
- Maharani, D., Nurmala, R., & Saori, S. (2024). PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. In *Jurnal Bisnis & Akuntansi* (Vol. 14, Number 2).
- Meria Lista, F. T. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah dan Kinerja Karyawan. *Forum Ilmiah*, 18(2 May), 279–290.
- Novita, H. S. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Cimb Niaga Cabang Tangerang City. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 4(1), 16–25.
<https://doi.org/10.70052/juma.v1i4.364>
- Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, A. F., & Basalamah, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(1), 91–102.
<https://doi.org/10.56750/csej.v6i1.574>
- Ramadhina Allina, Anwar, M. K., & Purnamasari, I. G. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Ombudsman Republik Indonesia. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora (AJSH)*, 5(2 Agustus), 1916–1924.
- Rita Alriani, Buyung Ramadhoni, M. M. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I REGIONAL 8 UNIT KEBUN CAMMING KABUPATEN BONE. *Ekonomi Sakti*, 14(1 April 2025), 66–80.
- Suhaeni, H., Fauzi, A., & Guston, S. (2022). Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Bina Medika). *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 42–52.
<https://ojs.jekobis.org/index.php/satyamandiri/article/view/367/318>
- Syafira, & Arief, M. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Gledex Logistik di Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 1185–1194.
<https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Unik Desthiani, & Ratna Suminar. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang. *JURNAL ILMIAH ILMU SEKRETARI/ADMINISTRASI PERKANTORAN*, 11(2), 166–180.
<https://doi.org/10.32493/sekretarisskr.v11i2.42292>
- Wardana, F. P., Andriani, D., & Ubaidillah, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Teknik Nyata. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 753–763.
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i3.1447>

