

## Pengaruh *Teamwork* dan *Self-Efficacy* Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT United Farmatic Indonesia

Zihan Natasya<sup>1</sup>, Usran Masahere<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Jl. Kamal Raya No.15, Cengkareng Barat, Jakarta Barat.

Email: [zihannatasyaaaa@gmail.com](mailto:zihannatasyaaaa@gmail.com)<sup>1</sup>, [usran.uee@bsi.ac.id](mailto:usran.uee@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

Submit:  
26-02-2026

Revisi:  
02-03-2026

Terima  
03-03-2026

Terbit Online:  
12-03-2026

### ABSTRAK

**Abstrak** - Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Tingkat produktivitas yang optimal dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *teamwork* dan *self-efficacy*. *Teamwork* yang baik memungkinkan terciptanya komunikasi, dan koordinasi antar karyawan, sedangkan *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *teamwork* dan *self-efficacy* terhadap produktivitas pada PT. UFI. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui *google form*. Populasi dalam penelitian ini adalah 105 karyawan *officer* PT. UFI dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling* dan jumlahnya sampel sebanyak 77 orang. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *teamwork* dapat dilihat dari t-hitung senilai  $4,128 > 1,992$  dengan sig 0,003 dan *self-efficacy* senilai  $4,913 > 1,992$  dengan sig 0,000. Secara simultan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y dari nilai f-hitung  $137,842 > 3,11$  dan nilai Sig 0,000. Kesimpulannya *teamwork* dan *self-efficacy* memberikan pengaruh sebesar 78,3% terhadap produktivitas, sedangkan sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Teamwork*, *Self-Efficacy*, Produktivitas karyawan.

### ABSTRACT

**Abstracts** - Employee productivity is an important factor in supporting the achievement of organizational goals. Optimal productivity levels can be influenced by various factors, including teamwork and self-efficacy. Effective teamwork enables good communication and coordination among employees, while self-efficacy refers to an individual's belief in their ability to accomplish work tasks. This study aims to examine the effect of teamwork and self-efficacy on employee productivity at PT. UFI. The research employed a quantitative method by distributing questionnaires through Google Forms. The population of this study consisted of 105 office employees at PT. UFI, with 77 respondents selected using a purposive sampling technique. Hypothesis testing was conducted using t-tests and an F-test. The results indicate that teamwork has a positive and significant effect on productivity (t-value =  $4.128 > 1.992$ ; sig. = 0.003), and self-efficacy also has a positive and significant effect on productivity (t-value =  $4.913 > 1.992$ ; sig. = 0.000). Simultaneously, teamwork and self-efficacy significantly affect productivity, as indicated by an F-value of  $137.842 > 3.11$  with a significance value of 0.000. In conclusion, teamwork and self-efficacy contribute 78.3% to employee productivity, while the remaining 21.7% is influenced by other variables not examined in this study.

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

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang tumbuh semakin pesat, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya sebagai aset utama dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai

tujuan organisasi, terutama di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Dalam konteks industri farmasi, produktivitas karyawan tidak hanya terkait dengan volume produksi, tetapi mencakup efisiensi operasional, kualitas, ketepatan administrasi, dan koordinasi antar bagian yang menunjang operasional perusahaan secara keseluruhan. Tenaga kerja yang memiliki produktivitas

optimal tidak hanya dapat memenuhi target perusahaan, tetapi berkontribusi juga dalam menjaga reputasi dan keberlanjutan bisnis di tengah dinamika pasar yang terus berkembang.

Namun, dalam pelaksanaan tugasnya, karyawan menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi produktivitas mereka. Berdasarkan observasi awal dengan karyawan bagian administrasi yang telah bekerja selama 3 tahun di kantor cabang, ditemukan beberapa fenomena yang mengindikasikan adanya tantangan produktivitas di perusahaan.

Beberapa fenomena yang ada di perusahaan diantaranya: (1) Koordinasi intens antara bagian administrasi, sales, dan keuangan. (2) Adanya tenggat waktu laporan yang cukup ketat. (3) Dinamika kerja tim yang solid, dan terkadang ada kendala komunikasi antarbagian. (4) Adanya penyesuaian sistem baru dari pusat yang memerlukan adaptasi cepat dari karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini mengacu pada: (1) Teori Tenner & Detero dalam (Juliarti et al., 2024), “Kerjasama tim merupakan sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan”. (2) Teori Bandura dalam (Helty & Hasnia, 2023), “*Self-efficacy* merupakan kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tindakan dalam mencapai tujuan. Serta (3) Teori Surisno, (2024), “Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini”.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan pengaruh positif *teamwork* maupun *self-efficacy* terhadap produktivitas karyawan: (Murtaja, 2024); (Sabrina, 2024); (Maharani et al., 2024). Namun, sebagian besar hanya menguji variabel secara parsial, dan secara simultannya akan diuji pada PT. *United Farmatic* Indonesia.

### 1.1. Indikator Penelitian

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, indikator pada masing-masing variabel ditetapkan sebagai berikut:

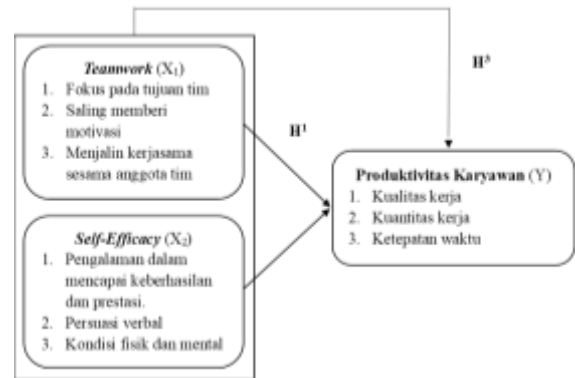
Teamwork (X1): tujuan tim, saling memberi motivasi dan menjalin Kerjasama sesama anggota. (Rahmah et al., 2023)

Self-Efficacy (X2): pengalaman dan prestasi, persuasi verbal serta kondisi fisik dan mental. (Awisol., 2020)

Produktivitas karyawan (Y): kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. (Sisca et al., 2020)

### 1.2. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel teamwork dan self-efficacy terhadap produktivitas karyawan. Secara konseptual, peningkatan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama: teamwork yang baik dan self-efficacy diri yang tinggi. Ketika kedua faktor tersebut terpenuhi, maka produktivitas kerja akan meningkat. Berikut merupakan gambar kerangka berfikir:



Sumber: (Natasya, 2025).

Gambar 1. Kerangka Berfikir

### 1.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. *United Farmatic* Indonesia.

H2: Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. *United Farmatic* Indonesia.

H3: Teamwork dan self-efficacy secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. *United Farmatic* Indonesia.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105. Sampel yang diambil sebanyak 77 responden, menggunakan metode nonprobability (purposive sampling) sampel yang diambil tidak melibatkan bagian produksi. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup skala Likert lima poin yang disusun berdasarkan indikator variabel: *Teamwork*, *Self-efficacy*, dan Produktivitas.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Uji statistik meliputi uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta uji T) untuk pengaruh parsial, uji F) untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Jika teamwork berjalan dengan baik, maka koordinasi antar karyawan menjadi lebih lancar, kesalahan kerja dapat diminimalkan, dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat serta tepat waktu. Demikian pula, self-efficacy yang tinggi karyawan jadi lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, tidak mudah menyerah saat menghadapi tekanan, sehingga hasil kerjanya menjadi lebih optimal dan produktivitas akan meningkat.

Secara simultan, *teamwork* dan *self-efficacy* memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 78,3%. Temuan ini sejalan dengan teori Hackman, Hellty, dan Yusuf yang Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor tim secara bersamaan. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya (Maharani et al., 2024) yang menekankan semakin tinggi *self-efficacy* karyawan dan semakin solid tim yang terbangun, maka akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas yang dicapai

### 3.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Ghozali, (2021). Responden pada penelitian ini sebanyak 77, maka derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus  $n-2$ , yaitu 75, sehingga berdasarkan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh nilai r-tabel sebesar (0,2242).

Tabel 1. Uji Validitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , Y.

Butir	R-hitung	R-hitung	R-hitung	R-tabel	Ket.
	X1	X2	Y		
1	0,743	0,676	0,739	0,2242	Valid
2	0,809	0,824	0,835		
3	0,785	0,815	0,799		
4	0,794	0,796	0,856		
5	0,679	0,72	0,849		
6	0,77	0,807	0,856		
7	0,817	0,852	0,797		
8	0,776	0,734	0,634		
9	0,71	0,745	0,445		
10	0,612	0,759	0,716		

Sumber: (Natasya, 2025).

Dari pengujian validitas instrumen pada variabel *teamwork* ( $X_1$ ), *self-efficacy* ( $X_2$ ), dan produktivitas karyawan (Y), didapatkan bahwa setiap nilai r-hitung lebih tinggi dari nilai r-tabel 0,2242, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali, (2021) dalam (Loindong et al., 2023) untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konsisten. Suatu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap item yang sama meskipun diuji pada waktu yang berbeda.

Pengukuran reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ), dimana instrumen dikategorikan reliabel jika nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0,60, serta kurang reliabel jika nilai  $\alpha$  di bawah angka tersebut.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , Y.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
$X_1$ , $X_2$ , Y	0,912-0,924	>0.60	Reliabel

$X_1$ , $X_2$ , Y	0,912-0,924	>0.60	Reliabel
-------------------	-------------	-------	----------

Sumber: (Natasya, 2025).

Uji reliabilitas yang menggunakan *Cronbach's Alpha* memperoleh nilai  $\alpha$  0,913 pada variabel *teamwork*, 0,924 pada variabel *self-efficacy*, serta 0,912 pada variabel produktivitas karyawan, yang berarti instrumen pada semua variabel sudah memenuhi syarat reliabilitas karena r-hitung melebihi nilai r-tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan nilainya lebih dari 0,60.

### 3.3. Uji Normalitas

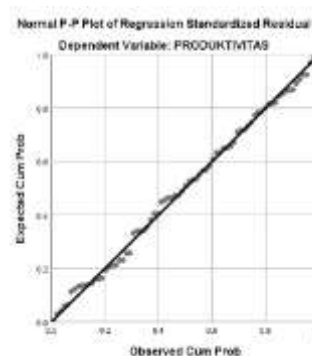
Menurut Ghozali (2021), mengemukakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas dapat menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, *P-P Plot* dan *Histogram*. Pada uji *kolmogorof smirnov*, data dinilai normal berdasarkan hasil pengujian signifikansi (Sig.) pada tingkat 0,05. Nilai Sig. di atas 0,05 menunjukkan distribusi data normal, sedangkan nilai di bawah itu menandakan data tidak normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05470809
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.045
	Negative	-.046
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>a</sup>
a. Test distribution is Normal.		

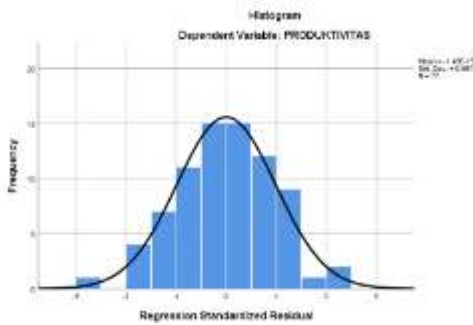
Sumber: (Natasya, 2025).

Berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* tercatat 0,200, sehingga residual dianggap berdistribusi normal karena nilai ini lebih besar dari 0,05. Selanjutnya dapat dilihat juga pada grafik *histogram* dan *probability plot*.



Sumber: (Natasya, 2025).

Gambar 2. Uji Normalitas Metode P-P Plot



Sumber: (Natasya, 2025).

Gambar 3. Uji Normalitas Metode *Histogram*

Pada grafik *P-P Plot*, titik mengikuti garis diagonal dan *histogram* membentuk gunung kurva normal, sehingga dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi regresi.

### 3.4. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021) mengatakan “uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas”. Tingginya tingkat multikolinearitas dapat menyebabkan estimasi regresi menjadi bias dan kurang dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TEAMWORK	.275	3.641
	SELF-EFFICACY	.275	3.641

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: (Natasya, 2025).

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel *teamwork* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar  $0,275 > 0,10$  dan *VIF* sebesar  $3,641 < 10,00$ . Nilai-nilai ini memenuhi syarat bebas multikolinearitas, mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dan hasil analisis regresi dapat dipercaya.

### 3.5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2021) “uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari tiap residual”. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* dan *scatterplot* dilakukan dengan mengacu pada nilai signifikansi (Sig.). Jika Sig. lebih dari 0,05, model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Pada *Scatterplot* dipakai untuk menilai pola residual, di mana pola yang acak mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas, sedangkan pola yang sistematis menandakan sebaliknya.

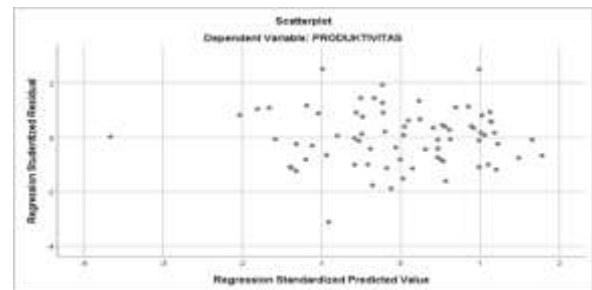
Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Metode *Glejser*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.769	.694		2.549	.013
	TEAMWORK	.622	.034	.138	.626	.533
	SELF-EFFICACY	-.034	.033	-.225	-1.025	.309

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: (Natasya, 2025).

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser*, nilai Sig. untuk variabel *teamwork* ( $X_1$ ) sebesar 0,687 dan untuk variabel *self-efficacy* ( $X_2$ ) sebesar 0,451. Karena seluruh nilai berada di atas 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terindikasi mengalami heteroskedastisitas. Selanjutnya dapat diuji menggunakan metode *Scatterplot*.



Sumber: (Natasya, 2025).

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Metode *Scatterplot*

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa residual tersebar acak di sekitar garis nol dan tidak terdapat pola terstruktur, yang menandakan terpenuhinya asumsi homoskedastisitas serta ketiadaan heteroskedastisitas pada model regresi,

### 3.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menguji hubungan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, metode tersebut diterapkan untuk mengetahui pengaruh *teamwork* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ).

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.587	1.964		2.335	.022
	TEAMWORK	.402	.097	.421	4.128	.000
	SELF-EFFICACY	.465	.095	.501	4.913	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: (Natasya, 2025).

Pada output analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4.587 + 0.402X_1 + 0.465X_2 + e$$

Dari hasil pernyataan diatas, berikut ini hasil dari pengujian regresi linear berganda:

1. Nilai konstansi sebesar 4,587 menunjukkan bahwa apabila *teamwork* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) bernilai nol, maka nilai produktivitas karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 4,587. Nilai ini mencerminkan tingkat produktivitas dasar yang dimiliki karyawan tanpa dipengaruhi oleh variabel *teamwork* dan *self-efficacy*.
2. Koefisien regresi *teamwork* senilai 0,402, artinya setiap kenaikan satu satuan *teamwork*, dengan asumsi variabel *self-efficacy* dianggap konstan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,402 satuan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara *teamwork* dan produktivitas karyawan.
3. Koefisien regresi *self-efficacy* sebesar 0,465, artinya setiap kenaikan satu satuan *self-efficacy*, dengan asumsi variabel *teamwork* dianggap konstan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,465 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

### 3.7. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali, (2021), menyatakan bahwa “uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan”. Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah *teamwork* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas secara terpisah. Nilai t-tabel sebesar 1,992 dijadikan acuan untuk menilai signifikansi kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.587	1.964		2.335	.022
	TEAMWORK	.402	.097	.421	4.128	.000
	SELF-EFFICACY	.465	.095	.501	4.913	.000

Sumber: (Natasya, 2025).

Hasil (uji T) parsial yang disajikan dalam tabel diatas, diperoleh informasi mengenai sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Hasil analisis (uji T) menunjukkan bahwa variabel *teamwork* ( $X_1$ ) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,128 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini lebih besar dari t-tabel sebesar 1,992 ( $4,560 > 1,992$ ) dan nilai signifikansinya berada di bawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian,  $H_01$  ditolak dan  $H_11$  diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa bahwa peningkatan *teamwork* akan diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan pada PT. *United Farmatic* Indonesia.
2. Hasil analisis (uji T) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,588 dengan signifikansi 0,001. Karena t-

hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 1.992 ( $3,588 > 1,992$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_02$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya di PT. *United Farmatic* Indonesia.

### 3.8. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali, (2021) “uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat”. digunakan untuk menilai apakah keseluruhan variabel independen dalam model regresi ganda secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2641.994	2	1320.997	137.842	.000 <sup>b</sup>
	Residual	709.174	74	9.583		
	Total	3351.168	76			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS  
b. Predictors: (Constant), SELF-EFFICACY, TEAMWORK  
Sumber: (Natasya, 2025).

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada table diatas, diperoleh F hitung sebesar 137,842 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena f-hitung  $> f$ -tabel (3,12) dan Sig.  $< 0,05$ , maka  $H_03$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya, *teamwork* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ) PT. *United Farmatic* Indonesia.

### 3.9. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien Determinasi Parsial digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Koefisien determinasi parsial juga menunjukkan variabel bebas yang memiliki pengaruh paling kuat atau dominan terhadap variabel terikat. Berdasarkan rumus koefisien determinasi parsial dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinasi Parsial Variabel *Teamwork*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.719	.716	3.54109

a. Predictors: (Constant), TEAMWORK  
Sumber: (Natasya, 2025).

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,755 menunjukkan bahwa sebesar 71,9% variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh *teamwork* ( $X_1$ ), sementara sisanya 28,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa

*teamwork* memberikan kontribusi yang besar terhadap produktivitas karyawan PT. *United Farmatic* Indonesia.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Parsial Variabel *Self-Efficacy*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.736	3.41077

a. Predictors: (Constant), SELF-EFFICACY

Sumber: (Natasya, 2025).

Berdasarkan data diatas, Hasil koefisien determinasi sebesar 0,740 mengindikasikan bahwa *self-efficacy* memberikan kontribusi sebesar 72,4% terhadap perubahan produktivitas karyawan. Sisanya, 26,0%, berasal dari pengaruh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Fakta ini menunjukkan pentingnya *self-efficacy* yang tinggi sebagai strategi peningkatan produktivitas karyawan PT. *United Farmatic Indonesia*.

#### 4.0. Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *teamwork* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel (Y) produktivitas karyawan pada PT. *United Farmatic* Indonesia. Nilai koefisien determinasi diperoleh berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan rumus koefisien determinasi simultan dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 11. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.788	.783	3.09571

a. Predictors: (Constant), SELF-EFFICACY, TEAMWORK

Sumber: (Natasya, 2025).

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,783 menandakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan 78,3% variasi produktivitas karyawan. Sementara itu, 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hal ini menegaskan peran penting kedua variabel dalam memengaruhi peningkatan produktivitas karyawan PT. *United Farmatic* Indonesia.

#### 4.1. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *teamwork* dan *self-efficacy* terhadap produktivitas karyawan pada PT. *United Farmatic* Indonesia, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penemuan; (Murtaja,

2024), (Rahmah et al., 2023), (Raihan et al., 2024). yang menyatakan bahwa kerja sama tim yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan hasil kerja karyawan. *Teamwork* yang baik memungkinkan terjalinnya komunikasi yang lebih terbuka dan terarah antar anggota tim, sehingga informasi dapat disampaikan secara jelas dan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja. Selain itu, koordinasi yang terstruktur membantu setiap anggota memahami peran dan tanggung jawabnya masing-masing, sehingga proses kerja menjadi lebih terorganisir dan efisien. Kerja sama tim yang baik mampu mendorong terciptanya komunikasi yang efektif, koordinasi kerja yang jelas, serta saling mendukung antar anggota tim, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan produktif.

2. Secara parsial, *self-efficacy* terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penemuan; (Polopadang et al., 2024), (Demak et al., 2023), (Sabrina, 2024). yang menyatakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan hasil kerja. *Self-efficacy* yang tinggi mendorong karyawan untuk memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas, berani mengambil tanggung jawab, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Karyawan yang memiliki kepercayaan terhadap kemampuan dirinya akan menunjukkan tingkat kepercayaan diri dan motivasi kerja yang lebih tinggi, serta lebih mampu menghadapi berbagai tuntutan dan tantangan pekerjaan, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.
3. Secara simultan, *teamwork* dan *self-efficacy* terbukti memberikan pengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penemuan; (Maharani Dewica et al., 2024). Kerja sama tim yang baik memungkinkan terciptanya koordinasi yang terstruktur, komunikasi yang lancar, serta pembagian tugas yang jelas. Namun, tanpa didukung oleh *self-efficacy* yang tinggi, karyawan mungkin tetap ragu dalam mengambil keputusan atau menghadapi tekanan pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kerja sama tim, melainkan juga dipengaruhi oleh keyakinan individu atas kemampuan dirinya. Oleh karena itu, sinergi antara kerja tim yang berjalan efektif dan tingkat *self-efficacy* yang tinggi menjadi unsur penting dalam mendorong tercapainya produktivitas kerja yang maksimal di PT. *United Farmatic* Indonesia.

#### 4.2. Saran

Perusahaan disarankan untuk terus memperkuat koordinasi dan komunikasi antarbagian, khususnya antara administrasi, sales, dan keuangan, agar proses

kerja lebih terintegrasi dan terhindar dari kesalahan informasi. Selain itu, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang kolaboratif dengan mendorong kerja sama yang saling mendukung serta memberikan apresiasi atas pencapaian tim, sehingga tercipta rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai target perusahaan.

Di sisi lain, peningkatan *self-efficacy* karyawan juga perlu menjadi perhatian melalui penyelenggaraan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta pemberian umpan balik yang jelas dan konstruktif dari atasan. Dukungan manajerial yang baik akan membantu meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menghadapi tantangan dan perubahan sistem kerja. Dengan mengintegrasikan penguatan kerja tim dan peningkatan keyakinan individu secara bersamaan, perusahaan dapat menjaga serta meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

## REFERENSI

- Helty, & Hasnia, D. (2023). *Self-Efficacy Dalam Perspektif Health Behavior Model* (Muhammad Isrul, Ed.; 1st ed.). Mandara Waluya Press. <https://mwpress.umw.ac.id/>
- Juliarti, D., Dwi Febryanto, R., Bilnadzari, Y., & Wijaya, A. (2024). Strategi Dalam Meningkatkan Kerjasama Tim di Lingkungan Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Multidisiplin Ilmu Mandira Cendikia*. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Loindong, A., Tewel, B., & Sendow, G. (2023). *Pengaruh Locus Of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi*. 11(4), 110–121.
- Maharani Dewica, Nurmala Resa, & Saori Sopyan. (2024). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Performance: Jurnal Bisnis dan Akuntansi Universitas Wiraraja Madura*, 14(2), 151–161. <https://doi.org/10.24929/feb.v14i2.3442>
- Mayshara Kiay Demak, Lumanauw Bode, & Christoffel Mintardjo. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Job Description dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sari Tuna Makmur Bitung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 450–461. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/51977>
- Muhammad Waffiyul Murtaja. (2024). Pengaruh Teamwork dan Efektifitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Resort Tanjung Kodok Lamongan [Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. In *Undergraduate thesis* (Vol. 4, Number 2). <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/71614>
- Putri Gabriela Felisya Polopadang, Greis M. Sendow, & Maria Veronica J.Tileung. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Self-Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk- Makassar Commercial Bussiness Center. *Jurnal EMBA*, 12(3), 256–266.
- Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, A. F., & Basalamah, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 6(1), 2621–8186. <https://doi.org/https://doi.org/10.33096/csej.v6i1.574>
- Raihan, M. D., Darka, D., & Partimah, P. (2024). Pengaruh Teamwork Terhadap Produktifitas Karyawan Divisi Jetty Operation PT. ISM Bogasari TBK. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2084–2089. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14382>
- Salsabila Syahri Sabrina. (2024). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana Provinsi Riau*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revinda, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarmata, H., Munsarif, M., & Silitonga, H. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis. [kitamenulis.id](http://kitamenulis.id)