

**PENGARUH *TEAMWORK*, SEMANGAT KERJA DAN  
LOYALITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Perusahaan Konveksi Manfaat)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh  
Satria Sabilillah  
NPM. 21801081286

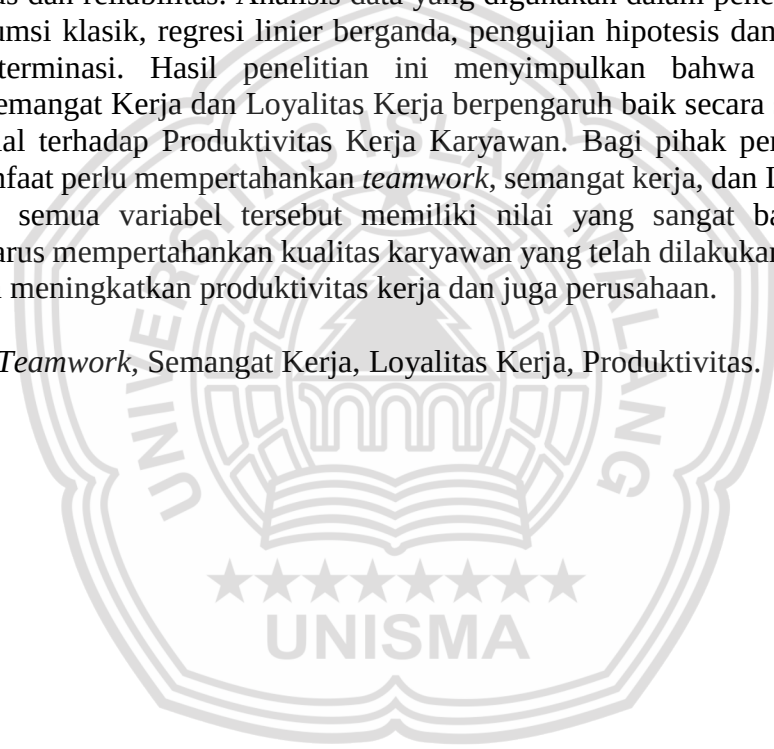


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MALANG  
2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Konveksi “Manfaat” di Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung. perusahaan ini merupakan salah satu usaha jasa yang bergerak di bidang konveksi dan bordir. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah *teamwork*, semangat kerja dan loyalitas kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada perusahaan konveksi manfaat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 responden dan pengolahan data menggunakan program komputer SPSS. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas (variabel dependen), sedangkan variabel independennya adalah *teamwork*, semangat kerja dan loyalitas kerja. Penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel *Teamwork*, Semangat Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Bagi pihak perusahaan konveksi Manfaat perlu mempertahankan *teamwork*, semangat kerja, dan Loyalitas Kerja karena semua variabel tersebut memiliki nilai yang sangat baik, jadi perusahaan harus mempertahankan kualitas karyawan yang telah dilakukan sampai saat ini dalam meningkatkan produktivitas kerja dan juga perusahaan.

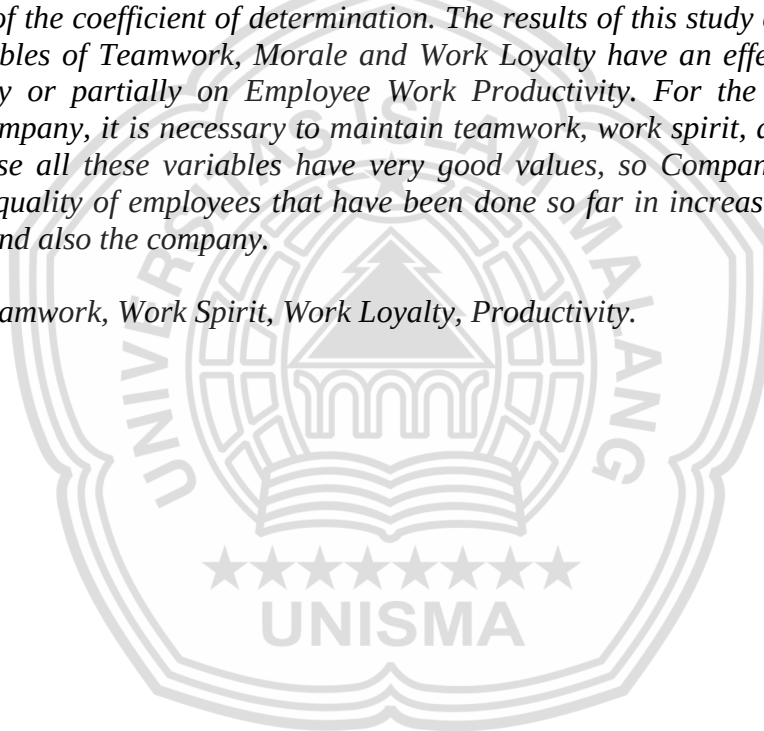
Kata Kunci : *Teamwork*, Semangat Kerja, Loyalitas Kerja, Produktivitas.



## ABSTRACT

*This research was conducted at the “Manfaat” Convection Company in Ngunut District, Tulungagung Regency. this company is one of the service businesses engaged in convection and embroidery. The purpose of the study was to determine whether teamwork, work spirit and work loyalty had an effect on employee productivity at a benefit convection company. The type of research used was quantitative research with questionnaire distribution method. The sample in this study were 36 respondents and data processing using SPSS computer program. The variable used in this study is productivity (dependent variable), while the independent variables are teamwork, work spirit and work loyalty. This study has met the requirements of validity and reliability. Analysis of the data used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and analysis of the coefficient of determination. The results of this study conclude that the variables of Teamwork, Morale and Work Loyalty have an effect either simultaneously or partially on Employee Work Productivity. For the Manfaat convection company, it is necessary to maintain teamwork, work spirit, and work loyalty because all these variables have very good values, so Companies must maintain the quality of employees that have been done so far in increasing work productivity and also the company.*

*Keywords: Teamwork, Work Spirit, Work Loyalty, Productivity.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan akan dihadapkan dengan era persaingan pasar global, dimana harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan di seluruh dunia. Dengan semakin meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing, setiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta berusaha memenuhi apa yang diharapkan pelanggan dengan cara yang lebih untuk dapat memuaskan dari apa yang dilakukan perusahaan-perusahaan kompetitor. Untuk dapat menghadapi kompetisi agar bisa bertahan dan berhasil, perusahaan harus mengelola secara optimal, sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal dan berkesinambungan. Salah satu bagian perusahaan yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan yang diharapkan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia diharapkan bisa bekerja sama (*Teamwork*), memiliki semangat kerja dan loyalitas kepada perusahaan sehingga dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi dan meningkatkan tingkat produktivitas.

Perusahaan Konveksi “Manfaat” di Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu usaha jasa yang bergerak di bidang konveksi. Konveksi ditawarkan berupa kain kaos, kemeja, seragam sekolah, serta jenis pakaian bordir. Selama pertumbuhan konsumen pada perusahaan konveksi “Manfaat” 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 sangatlah membludak sehingga tidak jarang produk-produk yang dihasilkan sering habis. Oleh sebab itu perusahaan masih sangat perlu menaikkan produktivitas karyawan agar bisa memenuhi kebutuhan konsumen. Jika semangat kerja pada karyawan tinggi maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dengan hasil yang berkualitas dan memberikan efek yang baik di dalam perusahaan. Sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan akan semakin sulit terlaksana dengan baik dan lambat, hal ini membuat perusahaan akan merugi. Selain semangat kerja perusahaan juga perlu meningkatkan kerjasama antar karyawan dan loyalitas pada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan cepat, efektif, efisien dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan itu tujuan perusahaan memenuhi target pasar bisa tercapai dengan baik.

Produktivitas kerja karyawan adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (Sinungan, 2009). (Anisa & Suhermin, 2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Seorang karyawan dikatakan produktif, jika ia mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih banyak dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan adanya kegiatan kelompok kerjasama yang baik (*teamwork*).

Pada umumnya, produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu perusahaan dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor produksi yang ada. menurut George J. Washin yang diterjemahkan oleh (Saksono, 2019) dalam buku Administrasi Kepegawaian, “Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dicapai”. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu kerja. Menurut (Irawati, 2007) sebuah tim terdiri dari banyak orang dengan berbagai keahlian/kemampuan kerja, di mana anggota dengan kemampuan/ keahlian tinggi akan mendorong anggota yang memiliki kemampuan rendah sehingga tujuan bersama lebih cepat tercapai, selain itu *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan.

(Lutfi, 2018), Saat ini perkembangan organisasi dituntut dengan kesiapan sumber daya manusia yang memiliki berbagai kemampuan dalam melaksanakan berbagai tugas-tugas sesuai posisi dan kewenangan yang diberikan kepadanya. Semangat kerja seseorang sangat mempengaruhi kualitas hasil pekerjaan yang dilaksanakannya. Semangat kerja yang tinggi diperlihatkan melalui kesedian bekerja keras, tekun dan bergairah yang secara terus menerus terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Zahara, 2018) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga



dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dengan semangat kerja yang tinggi, berarti seseorang mau melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai waktu yang ditetapkan.

Semangat kerja yang dimiliki seseorang akan lebih meningkat bila sumber-sumbernya berasal dari dalam dirinya sendiri, dan bukan semata-mata karena ada imbalan yang akan diterimanya. Semangat kerja yang bersumber dari dalam diri yaitu adanya loyalitas atau kesetiaan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang akan memberikan kesejahteraan dan keamanan dalam pekerjaannya. (Vionita, 2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja sangat ditentukan oleh loyalitas yang dimiliki seseorang. Individu yang tidak loyal pada organisasinya memiliki kecenderungan semangat kerja yang rendah. Fenomena penurunan semangat kerja pegawai ditandai dengan rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan, kurangnya gairah dalam pekerjaan, dan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan dalam organisasi. Penurunan ini merupakan implikasi dari loyalitas kerja yang rendah dan kurangnya kepercayaan diri pada pegawai.

Menurut (Rasimin, 2018), loyalitas mencerminkan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang dimiliki seseorang kepada organisasinya, di mana di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaiknya. Loyalitas kerja para pegawai/karyawan terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Pada penelitian

yang dilakukan oleh (Vionita, 2019), menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap semangat kerja yang berdampak pula pada peningkatan kinerja. Tingginya kinerja pegawai merupakan hasil dari semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan penelitian yang terdahulu dijelaskan bahwa banyak faktor yang menentukan produktivitas, mengingat pentingnya variabel produktivitas dalam suatu kegiatan usaha. Dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yang membedakan adalah waktu dan fenomena yang nyata pada saat ini. Penelitian sekarang dengan variabel diantaranya *Teamwork*, semangat kerja dan Loyalitas dimana ke tiga variabel ini akan diteliti apakah akan berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan. Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian terdahulu dimana peneliti mengambil lokasi yang akan diteliti di Perusahaan Konveksi Manfaat di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan akan memberikan model dan strategi dalam meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan yang bekerja di Perusahaan Konveksi Manfaat agar bisa memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul “**Pengaruh *Teamwork*, Semangat Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi kasus pada Perusahaan Konveksi Manfaat)**”.



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka peneliti menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh *Teamwork*, Semangat Kerja dan Loyalitas Kerja secara simultan terhadap Produktivitas karyawan pada Perusahaan Konveksi Manfaat?
- b. Bagaimana pengaruh *Teamwork* secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada Perusahaan Konveksi Manfaat?
- c. Bagaimana pengaruh Semangat Kerja secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada Perusahaan Konveksi Manfaat?
- d. Bagaimana pengaruh Loyalitas Kerja secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada Perusahaan Konveksi Manfaat?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian dengan baik peneliti harus mempunyai tujuan, Adapun tujuan dari penelitian yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis *Teamwork*, Semangat Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan Perusahaan Konveksi Manfaat.
- b. Untuk Mengetahui pengaruh *Teamwork* terhadap Produktivitas kerja karyawan Perusahaan Konveksi Manfaat.
- c. Untuk Mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Perusahaan Konveksi Manfaat.

- d. Untuk Mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Perusahaan Konveksi Manfaat.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa manfaatnya sebagai berikut:

- a. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu referensi untuk mahasiswa yang ingin meneliti dengan tema yang sama serta menjadi gambaran dan wawasan serta pengetahuan untuk mengembangkan ilmu pada manajemen sumber daya manusia.

- b. Manfaat Teoritis

- 1) Bagi Peneliti: Selalu belajar dan berusaha untuk bisa mengimplementasikan ilmu yang didapat dibangku kuliah terutama ilmu manajemen sumber daya manusia
- 2) Bagi Perusahaan Konveksi Manfaat: Hasil penelitian ini diharapkan sebagai acuan kepada pihak manajemen Perusahaan Konveksi Manfaat. dalam penerapan Teamwork, Semangat Kerja dan Loyalitas Kerja dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan Konveksi Manfaat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian ini mengenai *Teamwork*, Semangat Kerja, dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada perusahaan konveksi Manfaat (Studi pada karyawan perusahaan konveksi Manfaat) , maka penelitian ini menyimpulkan bahwa ketujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian semuanya diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Teamwork*, Semangat Kerja dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada perusahaan konveksi Manfaat.
- b. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan konveksi Manfaat.
- c. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan konveksi Manfaat.
- d. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan konveksi Manfaat.

## 5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner serta kurangnya sikap kepedulian dan keseriusan responden dalam menjawab semua pernyataan yang ada.
- b. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasnya jawaban responden.

## 5.3 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dibahas diatas, maka peneliti mencoba menyampaikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

- a. Saran Bagi Perusahaan

Pihak perusahaan konveksi Manfaat perlu mempertahankan *teamwork*, semangat kerja, dan Loyalitas Kerja karena semua variabel tersebut memiliki nilai yang sangat baik. Jadi diharapkan perusahaan bisa meningkatkan kualitas karyawan yang ada, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi perusahaan.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, *tutnover intention* karyawan, prestasi kinerja karyawan dan lain sebagainya. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji variabel *teamwork*, semangat kerja, dan loyalitas Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun jenis perusahaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. P. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan pt. *Bank Mandiri Tarakan: Ejournal Psikologi*, 2(1), 24–40.
- Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap Kinerja pegawai dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72–93.
- Anisa, V. D., & Suhermin, S. (2016). Analisis Variabel Kebangkrutan terhadap financial distress dengan Metode Altman Z-score. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(5).
- Arif, S., Amboningtyas, D., Hasiholan, L. B., & Fathoni, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Team Work Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada Cv. Mawar Semarang. *Maharaja Agrasen Institute of Management and Technology Journal of IT & Management*, 3(3).
- Arikunto, S. (2006). Prosedur penelitian pendekatan praktek. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Bagi, G. I., & Sendiri, D. (2012). *Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Hukum*.
- Delarue, A., Stijn, G., & Van Hootehem, G. (2003). Productivity outcomes of teamwork as an effect of team structure. *Documento Presentado En El 7th International Workshop on Teamworking. Prato (Italia): Monash University Prato Centre*.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*.

- Gouzali, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gugug Agung.
- Irawati, D. (2007). Manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork dalam organisasi. *SEGMEN Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2.
- Kuncoro, S. B. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 5(2), 234–245.
- Loyalitas, D. A. N., & Produktivitas, T. (2013). *PENGARUH TEAMWORK , KEPUASAN KERJA , PADA PERUSAHAAN JASA* Sriyono Dosen Program Pascasarjana Farida Lestari Alumni PS-MM , UMY Yogyakarta. 1–27.
- Lutfi, S. (2018). *Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantorcamat somba opu kabupaten gowa*. 1–50.  
[https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6276-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6276-Full_Text.pdf)
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian kuantitatif dan kualitatif serta pemikiran dasar menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128–137.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 2(1), 1–13.
- Pradana, R., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*,



579–590.

Priyono, A. A. (2015). Analisis data dengan SPSS. *Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang*.

Rasimin, B. S. (1988). *Individu dalam Industri dan Organisasi: Pengembangan Kepribadian dan Sikap Kerja Produktif*. Laporan Penelitian, tidak diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.

Rusandi, T. Y. (2018). ANALISIS PENGARUH KEMISKINAN DAN PERTUMBUHAN EKONOMI TERHADAP INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DI KABUPATEN LAMPUNG UTARA TAHUN 2011-2016. UIN Raden Intan Lampung.

Saksono, S. (1988). *Administrasi kepegawaian*. Penerbit Kanisius, Yogyakarta.

Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).

SAPUTRI, N. E. (2012). *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sinungan, M. (2009). Produktivitas apa & Bagaimana. *Jakarta. Bumi Aksara*.

Sriyono, & Lestari, F. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktifitas Pada Perusahaan Jasa. *Fakultas Ekonomu Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 1–27.

- Studi, P. (2019). *Pengaruh pengawasan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. nusira medan skripsi.*
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.*
- Sunyoto, D. (2012). *Validitas dan reliabilitas.*
- Supomo, B., & Indriantoro, N. (2020). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen.*
- Supranto, S., Tawfiequrrahman, A., & Yunanto, D. E. (2015). Sugarcane bagasse conversion to high refined cellulose using nitric acid, sodium hydroxide and hydrogen peroxide as the delignificating agents. *Journal of Engineering Science and Technology*, 35, 46.
- Tohardi, A. (2002). *Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Mandar Maju*, 317.
- West, M. A., & Hirst, G. (2005). Cooperation and teamwork for innovation. *The Essentials of Team Working. International Perspectives*, 257–279.
- Yakup, Y., & Yakup, A. P. (2021). Membangun Semangat Kerja Dengan Loyalitas Dan Kepercayaan Diri Pada Pegawai. *Bina Ekonomi*, 23(2), 48–58.  
<https://doi.org/10.26593/be.v23i2.4347.63-73>
- Zahara, H. (2014). Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi*, 1(1), 72487.
- Zainura, U., Kusnadi, N., & Burhanuddin, B. (2016). *Perilaku Kewirausahaan*

Petani Kopi Arabika Gayo di Kabupaten Bener Meriah Provinsi Aceh. *Jurnal Penyuluhan*, 12(2), 126–143.

