ANALISIS MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS PT PRADANA INDAH SEJAHTERA

SKRIPSI

Oleh :
Ilma Sofyana Padang
180910445

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023

ANALISIS MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS PT PRADANA INDAH SEJAHTERA

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Oleh :
Ilma Sofyana Padang
180910445

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :
Nama : Ilma Sofyana Padang
NPM : 180910445
Fakultas : Ilmu Soial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "SKRIPSI" yang saya buat dengan judul :
Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera
Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.
Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan orisinalitas yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, Januari 2023

Ilma Sofyana Padang
180910445

ANALISIS MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS PT PRADANA INDAH SEJAHTERA

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Ilma Sofyana Padang
180910445

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini

Batam, 27 Januari 2023

David Humala Sitorus, S.E., M.M.
Pembimbing

UPB
Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Perlunya produktivitas kerja untuk bersaing menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan mutu. Produktivitas yang rendah dapat mengakibatkan kualitas hasil produksi menjadi turun. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas yaitu motivasi dan kerjasama tim. Dalam kegiatan bekerja sehari-hari, karyawan PT Pradana Indah Sejahtera masih banyak yang terlambat masuk sesuai dengan waktu yang ditentukan, menggunakan waktu istirahat secara berlebihan, dan pulang kerja sebelum waktu yang telah ditentukan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan kerjasama tim terhadap produktivitas. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analitik observasional dan menggunakan pendekatan *Cross Sectional*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* secara *simple random sampling* yang ditentukan dengan rumus *Slovin* dan didapatkan hasil sebanyak 155 responden. Variabel penelitian terdiri dari motivasi, kerjasama tim, dan produktivitas. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner karakteristik responden dan kuesioner pernyataan mengenai masing-masing variabel. Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan Uji T dan Uji F untuk mencari pengaruh antar variabel, juga dilakukan uji validitas dan uji realibilitas. Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi (t_{hitung} 4,295 > t_{tabel} 1,97569 ; *p-value*=0,000) dan kerjasama tim (t_{hitung} 8,898 > t_{tabel} 1,97569 ; *p-value*=0,000) terhadap produktivitas. Secara bersama-sama, motivasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas (R^2=0,670 ; *p-value*=0,000 ; f_{hitung} 154,446 > f_{tabel} 3,06) dengan besaran pengaruh 67%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terhadap pengaruh antara motivasi dan kerjasama tim terhadap produktivitas.

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Motivasi, Produktivitas

ABSTRACT

The need for work productivity to compete to produce quality products in accordancewith quality. Low productivity can cause the quality of production to fall. Factors that affect the high and low productivity of motivation and teamwork. In daily work activities, PT Pradana Indah Sejahtera employees are still many who are late in accordance with the specified time, use excessive rest time, and leave work before thespecified time. The purpose of this study is to determine the effect of motivation and teamwork on productivity. This research is quantitative research with observational analytical method and using Cross Sectional approach. Sampling using probability sampling technique by simple random sampling determined by Slovin formula and obtained as many as 155 respondents. Research variables consist of motivation, teamwork, and productivity. Data collection techniques using a questionnaire and questionnaire characteristics of respondents statements about each variable. Statistical analysis in this study using multiple linear regression analysis, using the T test and F test to find the influence between variables, also conducted validity tests and reliability tests. The results showed that there is an influence between motivation (t_{count} 4.295 > t_{table} 1.97569 ; p-value=0.000) and teamwork (t_{count} 8.898 > t_{table} 1.97569 ; p-value=0.000) on productivity. Together, motivation and teamwork affect productivity (R^2=0.670 ; p-value=0.000; f_{count} 154.446 > f_{table} 3.06) with a magnitude of 67% effect. This study concluded that the influence between motivation and teamwork on productivity.

Keywords *:Team Work, Motivation, Productivity*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Putera Batam; ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si.
2. Dekan FakultasBapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., MI,Kom
3. Ketua Program Studi Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
4. David Humala Sitorus, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua Orang tua saya yang telah memberikan doa restu, dan adik-adik saya yang senantiasa mendukung dan mendoakan
7. Teman-teman Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang saling memberikan semangat dan dukungannya sampai skripsi ini terselesaikan;
8. Manajemen PT. Pradana Indah Sejahtera yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat melangsungkan penelitian;

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, Januari 2023

Ilma Sofyana Padang

UPB
Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL **1**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR RUMUS ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 4
1.3 Batasan masalah 5
1.4 Rumusan Masalah 5
1.5 Tujuan Penelitian 5
1.6 Manfaat Penelitian 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **8**
2.1 Motivasi 8
2.2 Kerjasama Tim 14
2.3 Produktivitas 18
2.4 Penelitian Terdahulu 27
2.5 Kerangka Pemikiran 29
2.6 Hipotesis 29
BAB III METODE PENELITIAN **31**
3.1 Jenis Penelitian 31
3.2 Lokasi dan Periode Penelitian 31

3.3 Populasi dan Sampel 32
3.3.1 Populasi 32
3.4 Sumber Data 33
3.5 Metode Pengumpulan Data 34
3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian 34
3.7 Metode Analisis Data 36
3.8 Uji Hipotesis 37
3.8.1 Uji Validitas 37
3.8.2 Uji Realibilitas 37
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda 38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 40
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden 41
4.4 Uji Validitas dan Uji Realibilitas 52
4.4.2 Uji Realibilitas 53
4.5 Analisis Data 54
4.7 Pembahasan 57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 65
5.1 Simpulan 65
5.2 Saran 66
DAFTAR PUSTAKA 67
LAMPIRAN 71
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Motivasi Dasar Luthans 9
Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Maslow 11
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran 30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan 41

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Bagian dan jumlah karyawan PT. Pradana indah Sejahtera 3
Tabel 1.2 Lanjutan 4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 27
Tabel 2.2 Lanjutan 28
Tabel 2.3 Lanjutan 29
Tabel 3.1 Periode Penelitian 30
Tabel 3.2 Lanjutan 32
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian 34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Usia 41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir 42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Unit Kerja 43
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Internal dan Eksternal 44
Tabel 4.6 Lanjutan 45
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Tim 47
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas kerja 50
Tabel 4.10 Uji Validitas 52
Tabel 4.11 Uji Realibilitas 53
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda 54
Tabel 4.13 Uji Parsial (Uji T) 56

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....32
Rumus 3.2. Uji Regresi 41

UPB
Universitas Putera Batam

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketatnya persaingan pasar kini menuntut untuk menunjukkan sisi terbaik agar menjadi sebuah pilihan. Tantangan tersebut juga dialami perusahaan yang harus mempersiapkan diri. Dalam keberjalanan perusahaan, terdapat manusia yang memegang peran penting guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka dibutuhkan penataan manajemen yaitu MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).

Jika pekerjaan sesuai dengan minat dan semangat karyawan, maka akan sangat menyenangkan dan dapat diselesaikan dengan baik. Salah satu kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan agar bisa berkembang adalah minat dan semangat ini. Menurut Hasibuan (2017), pemimpin bisnis harus dapat membimbing, melatih, dan merawat karyawannya sesuai dengan prinsip kemanusiaan.

Kehidupan organisasi dapat dinaikkan dengan mempunyai karyawan yang antusias melakukan pekerjannya. Dengan menggunakan ide dan keahlian mereka, karyawan yang menikmati pekerjaannya bisa lebih loyal dan bersemangat untuk bekerja. Jika kebutuhannya terpenuhi, karyawan akan lebih fokus pada kepuasannya yang sering disebut dengan motivasi kerja keras untuk meningkatkan slogan hasil kerja (Kusuma, 2018).

Menurut Wursanto (2018), motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong orang untuk bertindak. Motivasi karyawan dalam bekerja juga dapat dikategorikan dalam hal gaji, minat, persyaratan keamanan, hubungan antar karyawan,

dan kesempatan kerja.

Selain itu, sebuah perusahaan hanya dapat berhasil jika karyawannyadapat berkolaborasi secara efektif satu sama lain untuk mencapai tujuannya. Kerja sama tim juga harus terkoordinasi dan terorganisir. Bekerja sama akan menghasilkan hasil yang lebih baik daripada bekerja sendiri. Tim kerja dapat mencapai sinergi positif melalui koordinasi yang efektif. Hakim dan Robbins, 2018).

Tenner dan Detoro (2017) mengatakan bahwa kerja tim adalah ketika orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, yaitu pekerjaan akan lebih cepat selesai jika dilakukan bersama. Gaspersz (2016) juga mengatakan hal yang sama, yaitu sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari sebuah organisasi. Dengan bekerja sama, kemampuan orang bisa tumbuh, yang bagus untuk bisnis.

Karyawan mungkin lebih termotivasi untuk meningkatkan pekerjaan mereka ketika ada motivasi dan kerja sama tim. Produktivitas kerja juga akan meningkat, begitu pula perasaan puas dan lancar jika hal ini terpenuhi.

Agar seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, mereka harus memiliki tanggung jawab, yang dapat berdampak pada produktivitas. Oleh karena itu, motivasi dan kerja sama tim karyawan menjadi pertimbangan penting bagi pemimpin.

Karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang unik, para pemimpin harus mampu memahami kebutuhan anggota staf mereka untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Ini bisa menjadi tantangan bagi para pemimpin karena mereka harus memobilisasi kesadaran dan tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tanggung

jawab mereka. Karyawan yang bekerja di PT. Pradana Indah Sejahtera sejumlah 253 orang.

Tabel 1.1 Bagian dan jumlah karyawan PT. Pradana indah Sejahtera

No	Bagian	Jumlah
1	Shifting Lever	86
2	Front Deraileur	80
3	Store	12
4	Subset	12
5	Quality Control	34
6	Security	4
7	Leader	10
8	Manajer	1
9	Admin	4
Total		253

Sumber: Chresentiana (2022)

Dari hasil observasi yang telah dilaksanakan oleh penulis bisa ditetapkan kesimpulan bahwa perusahaan ini butuh kenaikan produktivitas kerja karyawan PT Pradana Indah Sejahtera, hal itu bisa ditinjau dari masih terdapat sejumlah karyawan yang terlambat, istirahat terlalu lama, pulang terlalu awal, serta lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **"ANALISIS MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS PT PRADANA INDAH SEJAHTERA"**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Menurunnya motivasi karyawan PT. Pradana Indah Sejahtera karena beban kerja yang kurang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab
2. Tidak optimalnya kerjasama tim di PT. Pradana Indah Sejahtera dikarenakan egosentris dari karyawan sehingga target tidak tercapai
3. Pengaruh antara motivasi dan kerjasama tim terhadap produktivitas PT. Pradana Indah Sejahtera

1.3 Batasan masalah

Penelitian ini memiliki beberapa batasan, yaitu :

1. Variable independen terdiri dari analisis motivasi (X1) dan kerjasama Tim (X2)
2. Variabel dependen yaitu produktivitas karyawan
3. Objek penelitian dilakukan pada PT. Pradana Indah Sejahtera

1.4 Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki rumusan masalah yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apa pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Pradana Indah Sejahtera ?
2. Apa pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan PT. Pradana Indah Sejahtera ?

3. Apa pengaruh motivasi dan kerja sama tim terhadap karyawan PT. Pradana Indah Sejahtera

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini dijabarkan menjadi 3, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT.Pradana Indah Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan PT. Pradana Indah Sejahtera.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kerja sama tim dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari dilakukannya penelitian ini, yaitu

1. Bagi Perusahaan

Dapat membrikan informasi mengenai motivasi dan Kerjasama tim serta produktivitas kerja karyawan, dan mampu memberikan solusi dai masalah yang mungkin muncul berkaitan dengan variable peneltian.

2. Bagi Universitas

Dapat menjadi referensi mahasiswa di perpustakaandan juga sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, khususnya Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi referensi bagi peneliti untuk mengembangkan variabel penelitian yang mungkin bisa berguna untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi Penulis

Dapat menjadi salah satu bukti telah menerapkan dan mengembangkan ilmu yang diperoleh peneliti selama menempuh studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.

UPB
Universitas Putera Batam

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Dalam bukunya, Agustini (2019) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu acuan yang dapat menyebabkan orang menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, semangat, dan kemauan. Dengan kata lain, motivasi juga menyangkut perilaku yang merupakan aspek penting dari manajemen (Agustini, 2019).

Suatu pekerjaan dapat dikatakan berhasil jika suatu organisasi memiliki beberapa kegiatan yang dapat meningkatkan kreativitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia mempengaruhi hasil suatu pekerjaan. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin sangat penting untuk memastikan suatu perusahaan mencapai tujuannya, seperti memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan program dan menentukan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan (Kurniasari, 2018).

2.1.2 Elemen Motivasi

Luthans (2017) menyebutkan, terdapat tiga elemen proses motivasi yang saling berinteraksi dan saling tergantung :

KEBUTUHAN ⟶ **DORONGAN** ⟶ **INSENTIF**

Gambar 2.1 Motivasi Dasar Luthans (Luthans, 2017)

1. Kebutuhan

   Ketika tidak ada keseimbangan fisiologis atau psikologis, realisasi kebutuhan. Selain itu, mungkin tidak memerlukan persyaratan psikologis sama sekali.

2. Dorongan

   Kurangnya petunjuk dapat diartikan sebagai dorongan. Motif dari tubuh serta pikiran dapat menyebabkan keinginan untuk mendapatkan imbalan.

3. Insentif

   Apa pun yang mengurangi motivasi adalah contoh insentif. Faktor fisiologis atau psikologis yang akan mengurangi motivasi dapat diseimbangkan dengan menerima insentif.

2.1.3 Teori Motivasi

1. Teori Tiga Kebutuhan

Teori "Tiga Kebutuhan" yang dikemukakan oleh David McClellan dalam (Susanto & Lestari, 2018)

a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for achievement*)

   Melakukan pekerjaan guna mendapatkan suatu penghargaan. Dorongan untuk berhasil pasti dibutuhkan oleh sebagian orang dalam berusaha untuk berprestasi. Bukan untuk mendapatkan

ganjaran, tetapi hasrat dari dalam diri untuk berkembang, serta merasa senang bila target perusahaan telah terpenuhi.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan dapat dikatakan sebagai kebutuhan ingin memiliki pengaruh serta mengendalikan oranglain. Memiliki power yang tinggi, menikmati beban, berhasrat untuk mempengaruhi orang lain, cenderung disiplin dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

c. Kebutuhan akan berafiliasi (*Need for affiliation*)

Perasaan untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain.Karyawan yang menjunjung tinggi persahabatan, lebih bersifat kooperatif, dan menginginkan hubungan solid yang memegang asas timbal balik.

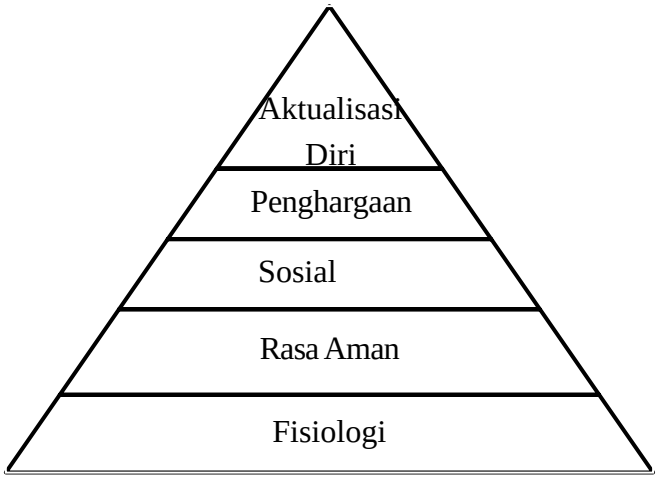
2. Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Agustini (2019), Abraham Maslow mendefenisikan lima tingkat kebutuhan, yaitu:

a. Fisiologi, meliputi rasa lapar, rasa haus, tempat untuk tinggal, dan lainnya.
b. Rasa aman, kebutuhan mendapatkan rasa aman serta perlindungan dari ancaman fisik maupun emosional.
c. Sosial, meliputi rasa kasih sayang, persahabatan, dan rasa

memiliki

d. Penghargaan, seperti kebutuhan akan harga diri, kemandirian, pencapaian, status, pengakuan, dan perhatian.
e. Aktualisasi diri, sesuatu yang dapat membentuk seorang individu menjadi apapun. Seperti potensi, pertumbuhan, dan pemenuhan diri (Agustini, 2019).



Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Maslow

Agustini (2019) menyatakan bahwa Maslow melakukan pemisahan terhadap lima kebutuhan dalam urutan yang lebihberpengaruh ke urutan yang kurang berpengaruh. Urutan kebutuhan yang lebih tinggi *(higher order need)*: fisiologis dan rasa aman. Sedangkan urutan kebutuhan yang lebih rendah *(low order need)*:aktualisasi diri (Agustini, 2019).

3. Teori ERG Alderfer

Agustini (2019) mengatakan bahwa Clayton Alderfer mengidentifikasi urutan kepuasan ada tiga yaitu eksistensi *(existence),* hubungan *(relatedness),* dan pengembangan *(growth).* Ketiga urutan ini disebut sebagai (ERG). Alderfer beranggapan bahwa kebutuhan dengan ingkat rendah tidak harus terpenuhi terlebihdahulu sebelum motivasi tingkat tinggi. Alderfer menambahkan istilah regresi-frustasi. Disaat kebutuhan tingkat tinggi serta kemampuan tidak terpenuhi, maka seorang individu cenderung akan mundur ke kebutuhan urutan lebih rendah dan lebih merasakan kebutuhan tersebut (Agustini, 2019).

4. Teori X dan Teori Y

Menurut Agustini (2019), Douglas McGregor telahmengusulkan dua perbedaan manusia dalam dua teori. Teori X adalahsisi negatif, dimana pekerja tidak menyukasi pekerjaan, malas bekerja dan tidak punya rasa tanggung jawab. Sedangkan teori Y adalah sisi positif, dimana pekerja suka bekerja, kreatif, bertanggung jawab, menawarkan diri untuk melakukan pekerjaan (Agustini,2019).

5. Teori Dua Faktor Hertzberg

Menurut Agustini (2017) Heizberg memberikan sebutan pada karyawan yang puas dengan motivator atau intrinsik, sedangkan orang yang tidak puas dengan sebutan higienis atau ekstrinsik. Secara detail kondisi

ekstrinsik dan intrinsik dapat dijabarkan seperti :

a. Kondisi intrinsik meliputi ketercapaian prestasi, pengakuan, rasa senang terhadap pekerjaan, tanggung jawab, peluang untuk berkembang. Dengan adanya kondisi tersebut maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik.
b. Kondisi ekstrinsik meliputi gaji, keamanan lingkungan kerja, status, mutu penyelia, prosedur perusahaan, serta hubungan antara rekan kerja (baik sesama maupun dengan atasan atau bawahan). Kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan, namun dengan tidak adanya kondisi tersebut menyebabkan ketidakpuasan(Agustini, 2019).

2.1.4 Dampak Motivasi

Adanya motivasi dalam diri seorang karyawan merupakan hal yang penting dalam tercapainya target yang dimiliki perusahaan. Jika karyawan termotivasi dalam pekerjaannya, maka hal ini akan meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut. Dengan demikian tercapainya tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

2.2 Kerjasama Tim

2.2.1 Pengertian KerjaSama Tim

Menurut Bachtiar dalam Eka *et al*. kerjasama didefinisikan sebagai tercapainya suatu tujuan yang merupakan hasil dari upaya beberapa orang. Kekuatan sekelompok ide yang bekerja sama untuk mencapai hasil yang positif.

Panggiki *et al*.(2017) menyatakan bahwa kelompok kerja yang terorganisir dan dikelola dengan baik merupakan salah satu contoh kerjasama tim. Sebaliknya menurut Sibarani (2018), kerjasama tim merupakan gabungan kerja kelompok yang didukung oleh berbagai kemampuan, tujuan yang jelas didukung oleh pimpinan, dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih unggul dari kinerja individu (Eka, Sunaryo, & ABS, 2019; 2017 Panggaki; 2018 (Sibarani)

2.2.2 Kelebihan Kerjasama Tim

Adanya tim dapat menghasilkan suatu keputusan menjadi lebih kuat daripada dilakukan secara mandiri, dengan begitu hasil yang diperoleh akan sesuai atau bahkan melampaui tujuan (Andi, 2017). Sumber daya yang dimiliki anggota tim dapat dimanfaatkan untuk saling membantu dan bertukar pikiran. Sebuah gagasan baru yang diangkat dalam sebuah tim juga sangat memerlukan kerjasama tim (Ven, 2019). Keefektifan pekerjaan lebih besar ketika dilakukan bersama timdibandingkan perorangan(Amir, 2019).

2.2.3 Kekurangan Kerjasama Tim

Potensi timbulnya hal negatif juga dapat disebabkan karena berkumpulnya sebuah tim. Kemungkinan untuk membicarakan hal selain pekerjaan menjadi lebih tinggi. Biaya dan waktu yang dihabiskan bukan untuk kepentingan bersama, tetapi untuk kepentingan individu. Hal tersebutsering disebut dengan "*Process Losses."*

Studi organisasi juga menyebutkan istilah *Brook's Law*, dimana ketika terdapat anggota baru untuk penyelesaian proyek, maka hasilnya

akan terselesaikan lebih lama.

2.2.4 Model Keefektifan Tim

Dapat dikatakan efektif jika sebuah tim mampu memberikan dampak positif bagi organisasi dan anggotanya. Dengan adanya tujuan, keberhasilan tim dalam mencapai tujuan dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan. Mayoritas tim yang dibentuk, keberjalanannya semakin lama menjadi tidak efektif karena kurangnya komunikasi antar anggota dan terdapat banyak perbedaan yang membuat mereka menjadi tidak sejalan. Maka sangat dibutuhkan komitmen anggota dan pengurus tim guna membangun keberlangsungan keefektifan tim.

2.2.5 Komposisi Tim

Tuntutan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sudah tidak asing lagi di telinga karyawan. Individu yang memiliki pengetahuan yang baik jika dikumpulkan akan membentuk suatu komposisi tim yang cakap, khususnya cakap dalam pengetahuan. Menurut Loughry, et al. dalam Amir (2019) mengemukakan tentang konsep Five C dalam komposisi tim, yaitu :

1. ***Cooperating***.Keinginan anggota untuk bekerja sama dengan fleksibel dalam mengadaptasi suatu kebutuhan
2. ***Coordinating***. Pengelolaan kerja tim yang baik dapat menjadikan suatu tim menjadi lebih efisien dan harmonis
3. ***Communicating***. Kebebasan berkomunikasi ketika membahas suatu

topik pekerjaan maupun tema lain yang sedang dibahas

4. ***Comforting***. Menciptakan kondisi dimana hal tersebut dapat menjaga kondisi pikiran dan mental antar anggota.
5. ***Conflict Resolving***. Memotivasi dan mencoba menyelesaikan konflik dengan cara mendiagnosis permasalahan (Amir, 2019).

2.2.6 Indikator Kerjasama Tim

Penetapan dimensi dan indikator kerjasama tim menurut Sibarani(2018:19) dibagi menjadi 3, yaitu

1. Kerjasama

   Bila dilakukan secara berkelompok, kerja akan terasa lebih produktif. Setiap orang memiliki kemampuan untuk berkontribusi, yang dapat menjadi kekuatan. Integrasi akan lebih berhasil jika ada lebih banyak kerjasama. Berikut ini adalah beberapa langkah kerja sama:

   a. Berbagi tanggung jawab
   b. Dengan menyumbangkan pikiran dan tenaga, akan terciptakolaborasi yang produktif
   c. Melatih kemampuan mereka secara maksimal dapat memperkuat tim dan meningkatkan kualitasnya.

2. Kepercayaan

   Keyakinan bahwa karyawan bersungguh-sungguh dengan apayang mereka katakan disebut kepercayaan. Adanya kepercayaan antar anggota, atau

saling percaya terhadap karakter, integritas, dan kemampuan masing-masing anggota, dapat menjadi pertanda kinerja yang tinggi. Ketiga indikator kepercayaan tersebut adalahsebagai berikut:

a. Keterbukaan dan kejujuran anggota tim
b. Menugaskan tugas kepada anggota tim dengan harapan bahwa mereka akan dapat menyelesaikannya
c. Setiap anggota menjalankan tugasnya dengan integritas yangtinggi.

3. Kekompakan

Kekompakan dapat dianggap sebagai perasaan kuat yang dimiliki karyawan terhadap timnya. Beberapa tanda keterpaduan antara lain:

a. Untuk keterpaduan, saling ketergantungan tugas, khususnya antar anggota, harus dilandasi rasa ketergantungan.
b. Saling ketergantungan pada hasil, di mana anggota tim percaya bahwa hasil adalah hasil kerja sama tim daripada upaya individu.
c. Komitmen, menurut Sibarani (2018), setiap anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan tim.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja yang tinggi dapat mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Perusahaan dapat melakukan berbagai upaya agar karyawannya

mengimplementasikan keahlian secara maksimal.

Produktivitas seringkali memiliki kaitan dengan pandangan produksi dan ekonomi. Tidak dapat dipungkiri bahwa apapun hasil yang dicapai melalui kegiatan akan digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk karyawan itu sendiri.

Menurut Syarif (2017), produktivitas adalah hubungan antara jumlah pekerjaan yang dibutuhkan dan kepuasan dengan kualitas hasil.

Sebaliknya, menurut George J. Washinis dalam Syarif (2017), ada dua konsep dasar dalam produktivitas yaitu efisiensi yang menggambarkan tingkat karyawan, modal, dan lingkungan, dan efisiensiyang menggambarkan hasil kerja yang telah dihasilkan. (Sharif, 2017).

Luis Sabourin dalam Syarif (2017) menyebutkan mengenaiproduktivitas total yang merupakan perbandingan dari suatu hal yang dihasilkan terhadap apa yang digunakan guna memperoleh hasil tersebut(Syarif, 2017). Mukiyat (2018) beranggapan bahwa produktivitas kerja biasanya didapatkan berdasarkan kesetaraan antara hasil kerja dengan jam kerja yang diberikan (Mukiyat, 2018). Sedangkan menurut Dwiyanto dalam Rusni (2020) “Produktivitas kerja tidak hanya diukur dari efisiensi, namun juga efektivitas pelayanannya. Produktivitas dapat dipahami sebagai rasio antara masukan dengan keluarannya” (Rusni, 2020).

Wibowo mengungkakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kegiatan dimana produk baik berupa barang atau jasa yang dihasilkan oleh individu

maupun kelompok dengan berdasar pertimbangan yang dimulai dari input sampai output dengan tindakan kinerja yang efisien (Wibowo, 2018).

Menginginkan sesuatu yang lebih banyak ketika sedang mengusahakan sesuatu merupakan suatu kesadaran yang dapat meningkatkan daya guna (Sumardi, 2019).

Konsep produktivitas kerja menurut Nawawi dan Kartini (2019), yaitu:

1. Rasio antara jumlah pekerjaan yang dibutuhkan dengan hasil yang diperoleh adalah bagaimana produktivitas kerja diukur. Produktivitas kerja yang tinggi memerlukan hasil yang melebihi sumber daya yang dikeluarkan, dan sebaliknya.
2. Efisiensi karyawan merupakan ukuran produktivitas kerja. Karyawan harus menggunakan metode dan alat yang tersedia secaratepat agar dapat menyelesaikan beban kerja tepat waktu jika menginginkan produktivitas kerja yang tinggi. Karena hasil tidak dapat diukur dalam dolar, produktivitas diukur dari seberapa baik karyawan menyelesaikan tugasnya (Handari & Nawawi, 2019).

Setiap perusahaan pasti mendampakan peningkatan produktivitas, produktivitas diukur dari usaha karyawan untuk memproduksi barang yang dilakukan berdasar untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Secara filosofis, pandangan hidup dan sikap mental terkandung dalam

produktivitas, yang berusaha untuk meningkatkan kualitaskehidupan dari hari ke hari. Hal ini merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang selalu berusaha dan melakukan pengembangan diri. Sedangkan secara sistem, sebagai pedoman untuk berfikir bahwa tujuan berasal dari kerja sama dan paduan unsur-unsur yang relevan (Simanjutntak, 2017).

Hal tersebut menjelaskan bahwa unsur pokok (semangat kerja, cara bekerja, serta hasil kerja) dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Unsur semangat kerja sering disebut sebagai sikap mental karyawan dalam bekerja, dimana hal tersebut ditunjukan oleh timbulnya hasrat untuk lebih produktif dalam menjalankan tugas. Tentunya harus di awasi dan dikembangkan setiap harinya agar peningkatan produktivitas kerja dapat tercapai. Tanggungjawab dalam melakukan tugas dapat dijadikan sebagai penilaian semangat kerja.

Unsur selanjutnya yaitu cara dan metode kerja, hal ini dapat terpenuhi jika karyawan bersedia untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Terakhir yaitu hasil kerja, dimana hal tersebut merupakan perolehan hasil bekerja. Hasil kerja yang diperoleh merupakan sebuah prestasi karyawan dalam menjalankan tugasnya ketika bekerja. Jika frekuensi hasil kerja berada di atas standar yang ditetapkan, menandakan bahwa karyawan tersebut produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa semangat kerja merupakan hal yang dapat digunakan sebagai ukuran produktivitas, dengan

selalu berpedoman pada pedoman yang telah ditetapkan agar hasil yang diperoleh maksimal dan tentunya akan memuaskan. Kemampuan untuk melakukan penyesuaian antara proses dan hasil sesuai dengan mutu dan waktu yang telah ditetapkan merupakan pengertian dari produktivitas kerja.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitasmerupakan cara karyawan menyikapi pekerjaan yang dilakukan dengan mengimplementasikan lebih banyak dari apa yang sedang diusahakan guna percepatan pencapaian tujuan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Anoraga dalam buku Busro (2018: 346) faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Motivasi bagi pegawai adalah sesuatu yang mendorong pegawai agar bersemangat dalam pekerjaannya dan mendorong dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja.
2. Pendidikan adalah proses dimana sekelompok orang memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dikategorikan menurut tingkat kesulitannya.
3. Disiplin kerja, kemauan seseorang untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan
4. Keterampilan adalah kemampuan alamiah seseorang untuk melakukan suatu tugas setelah diasah dan dilatih.

5. Prinsip moralitas dan etika kerja yang menjadi pedoman
6. Kemampuan bekerjasama dengan orang lain, mampu menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan bersama tim
7. Gizi dan kesehatan merupakan aspek penting dari kemampuan seseorang menggambarkan kondisi tubuhnya.
8. Berdasarkan penghasilan yang diperoleh di tempat kerja, menentukan tingkat penghasilan atau taraf hidup
9. Lingkungan tempat kerja, segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi proses kerja.
10. Sumber daya perusahaan yang digunakan dalam proses kerjayang sedang berlangsung, ialah kecanggihan teknologi
11. Faktor produksi yang memadai, beberapa faktor, antara lain sumber daya manusia, tanah, sumber daya alam, dan modal, yang dapat mempengaruhi bagaimana proses produksi berjalan.
12. Tujuan dari jaminan sosial, salah satu bentuk perlindungan sosial, adalah untuk memastikan bahwa masyarakat dapat memenuhi kebutuhan dasarnya dalam kehidupan.
13. Manajemen dan kepemimpinan adalah tindakan memimpin, mengarahkan, dan memotivasi pekerja sesuai dengan pedoman yang ditetapkan dan menggunakan strategi yang efisien dan efektif.
14. Kesempatan bagi karyawan untuk memiliki kesempatan memajukan

karir dan kesempatan berprestasi (Busro, 2018).

2.3.3 Pengukuran produktivitas kerja

Seberapa besar tingkat efektivitas dan efisiensi kerja dalam mencapai hasil produksi disebut sebagai pengukuran produktivitas kerja.Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

1. Penggunaan waktu
    a. Kecepatan waktu kerja
       Tingkat suatu aktivitas kerja yang diselesaikan pada sebelumatau awal waktu yang telah ditentukan
    b. Penghematan waktu kerja
       Suatu aktivitas kerja yang diselesaikan dengan meringkas waktukerja dari waktu yang sebenarnya, dengan tujuan agar lebih cepat selesai atau menggunakan sisa waktu yang tersedia untuk aktivitas kerja lain
    c. Kedisiplinan waktu kerja
       Bentuk dari suatu tindakan seseorang yang bekerja dalam memenuhi aturan yang teah ditetapkan pada suatu perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja
    d. Tingkat absensi
       Tolak ukur untuk mengetahui frekuensi kehadiran pekerja
2. Output
   Hasil jasa atau produksi yang berasal dari proses produksi

dan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Selain sebagai sarana untuk menganalisa efisiensi produksi, pengukuran produktivitas juga digunakan sebagai penentuan target dan kepraktisan penggunaan sebagai patokan untuk membayar upah karyawan. Pengukuran produktivitas bertujuan untuk membandingkan hal-hal berikut ini dari waktu ke waktu :

a. Pertambahan produksi
b. Pertambahan pendapatan
c. Pertambahan kesempatan kerja
d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain

Pengukuran produktivitas karyawan diukur dengan 2 alat, yaitu:

1. *Physical productivity*

Physical productivity adalah produktivitas dari segi kuantitatif seperti ukuran panjang, volume berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya karyawan.

2. *Value productivity*

Value productivity adalah produktivitas dari nilai uang yang dinyatakan dalam satuan uang seperti dollar, rupiah, dan lain-lain.

Pengukuran produktivitas memiliki peranan sebagai peninjau kesesuaian antara produktivitas kerja dengan harapan perusahaan. Alat pengukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja

atau output.

Berdasarkan hal tersebut maka pengukuran produktivitas memiliki 2 komponen, yaitu :

1. Efisiensi kerja

   Efisiensi kerja dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu,serta ketepatan masuk kerja.

2. Produksi

   Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari segi kualitas barang hasil produksi, peningkatan setiap bulan, dan juga persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil kajian literature diketahui beberapa penelitian yang membahas penelitian ini adalah :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

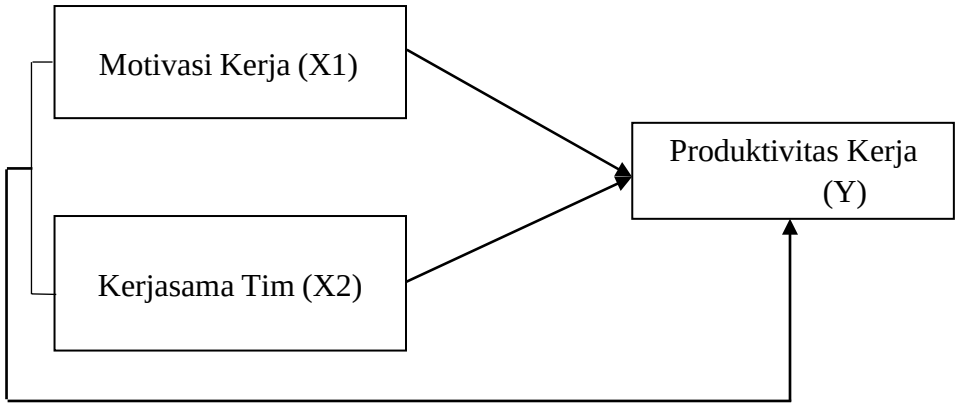
		Berlian Tulungagung	
No	**Peneliti**	**Judul**	**Hasil Penelitian**
1	Layla Anggraeni dan Rohmat Saragih (2019)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah	• Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitaskerja sebesar 82,62%
2	Arif Yusuf Hamali (2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada PT X Bandung	• Motivasi berpengrauh terhadap produktivitas kerja dengan koefisien korelasi = 0,510. • Tingkat hubungan menunjukan kriteria hubungan yang cukup kuat dengan hasil koefisien determinasi = 26.01%.

3	Desi Rahmawati (2018)	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar	Peranan manager dalam memberikan beberapa motivasi, berpengaruh terhadap produktivitas kerja
4	Denok Sunarsi (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi	• Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan hasil nilai F hitung = 8098,471 > 3,160 • Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitaskerja
5	Nila Devita Heprima (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Karyawan	Besaran pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal, dan kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi sebesar 76,2%.
6	Bunga Tumewu (2021)	Pengaruh Training dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Agen	• *Training* dan kerjasama tim berdampak pada peningkatan motivasi secara signifikan • *Training* , motivasi dan kerjasama tim memberi dampak pada peningkatan terhadap produktivitas agen asuransi Panin Dai-chi melalui peningkatan
		Asuransi Panin dengan Motivasi sebagai Variabel	

		Intervening	motivasi kerja
7	Ni Ketut Aprilliani dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019)	Pengaruh Pemberdayaan, Kerjasama Tim dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di SPA Santriani Bali	Pemberdayaan, kerjasama tim, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian dibuat berdasar landasan teori serta penelitian terdahulu, dapat dilihat dibawah ini :



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesa merupakan dugaan sementara yang didasarkan pada beberapa fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data terhadap rumusan masalahsuatu penelitian, dimana rumusan tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran pengaruh antara motivasi dan kerjasama tim terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera, dengan hipotesis penelitian yang dirumuskan sebagai berikut :

H1: Di duga motivasi berpengaruh terhadap produktivitas PT. Pradana Indah Sejahtera.

H2: Di duga kerjasama Tim berpengaruh terhadap produktivitas PT. Pradana Indah Sejahtera.

H3: Di duga motivasi dan kerja sama tim berpengaruh terhadap produktivitas PT. Pradana indah sejahtera.

UPB
Universitas Putera Batam

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode Analitik Observasional. Pendekatan penelitian dilakukan secara *Cross Sectional* yaitu pendekatan dimana variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) yaitu motivasi dan kerjasama tim dengan produktivitas PT. Pradana Indah Sejahtera di Kota Batam dilakukan dalam satu kurun waktu yang sama.

3.2 Lokasi dan Periode Penelitian

3.2.1 Lokasi Penlitian

Penelitian dilakukan di PT. Pradana Indah Sejahtera yang berlokasi di Kota Batam. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *assembly*.

3.2.2 Periode Penelitian

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Nama Kegiatan	Periode						
	JULI	AGU	SEP	OKT	DES	JAN	FEB
Menentukan Judul							
Bimbingan skripsi							

Tabel 3.2 Lanjutan

Perumusan penelitian							
Studi Pustaka							
Metodologi Penelitian							
Rancangan Kuisioner							
Penyebaran kuisioner							
Pengumpulan data							
Penyusunan laporan akhir							
Sidang skripsi							

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pradana Indah Sejahtera yang berjumlah 253 orang.

3.3.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Pengambilan sampel yang dilakukan harus benar-benar dapat mewakili (*representatif*) dan menggambarkan keadaan populasi dilapangan. Maka penentuan besar sampel menggunakan aturan rumus

Slovin :

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

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang akan diteliti

N = Jumlah populasi (253)

d = Tingkat Signifikansi (0,05)

Berdasarkan rumus dan keterangan diatas, jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 154,97 yang dibulatkan menjadi 155 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* (memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel) dengan pengambilan secara *simple random sampling* (secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi).

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan dan diambil dengan metode wawancara serta membagikan kuesioner kepada karyawan perusahaan PT. Pradana Indah Sejahtera yang dapat memberikan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari laporan perusahaan, mengenai gambaran keadaan perusahaan. Data sekunderyang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan serta beberapa terkait dengan

gambaran PT. Pradana Indah Sejahtera.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Beberapa pernyataan tertulis yang disusun guna mendapatkan informasi dari responden mengenai hal-hal yang mereka rasakan berdasarkan tujuan penelitian

3.5.2 Observasi

Pengamatan terhadap suatu objek dengan menggunakan indra. Jadi mengamati beberapa hal yang terkait dengan tujuan penelitian melalui penglihatan dan pendengaran.

3.5.3 Dokumentasi

Mengambil dan mencatat benda-benda tertulis seperti buku, laporan harian atau bulanan, dokumen penting, peraturan-peraturan, notulen rapat, struktur organisasi, dan sebagainya.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Inikator	Item	Skala
Motivasi (X_1)			
Motivasi merupakan acuan yang dapat mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, semangat, serta rela, dimana motivasi juga menyangkut perilaku yang merupakan unsur vital dalam manajemen (Agustini, 2019).	1. Motivasi Internal	a. Perasaan senang bekerja b. Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan c. Merasa sesuai dengankebijakan pimpinan d. Pencapaian targetperusahaan terpenuhi e. Loyalitas yang tinggiterhadap perusahaan f. Mempunyai disiplin kerja yang tinggi	Ordinal
	2. Motivasi Eksternal	a. Gaji dan intensif yang baikdan layak b. Pemberian bonus kerja dan suatu penghargaan c. Lingkungan pekerjaan baik d. Hubungan antar rekan kerja	Ordinal

Kerjasama Tim (X_2)			
Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja kelompok dengan dukungan berbagai keahlian dan memiliki tujuan yang jelas, didukung oleh pemimpin serta komunikasi guna menghasilkan suatu kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Sibarani, 2018).	1. Kerjasama	a. Saling berkontribusi b. Pengerahan kemampuansecara maksimal c. Tanggung jawab bersama	Ordinal
	2. Kepercayaan	a. Terbuka dan jujur dalamkomunikasi b. Integritas kerja c. Pembagian tugas	Ordinal
	3. Kekompakan	a. Rasa saling ketergantungan b. Komitmen yang tinggi	Ordinal
Produktivitas (Y)			
Produktivitas adalah suatu kegiatan dimana produk baik berupa barang atau jasa yang	1. Efisiensi Kerja	a. Ketercapaian target b. Ketepatan waktu c. Ketepatan masuk kerja	Ordinal

dihasilkan oleh individu maupun kelompok dengan berdasar pertimbangan yang dimulai dari input sampai output dengan tindakan kinerja yang efisien (Wibowo, 2018).	2. Produksi Kerja	a. Kualitas b. Peningkatan setiap bulan c. Persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan	Ordinal

3.7 Metode Analisis Data

Penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, analisis tersebut digunakan untuk menguji pengaruh antara 2 variabel atau lebih dengan cara melihat keadaan naik turunnya koefisiensi yang dihasilkan (Sugiyono,2017).. Berdasarkan pada tujuan penelitian yang ingin mencari pengaruh antara variabel bebas (motivasi dan kerjasama tim) terhadap variabel terikat (produktivitas), maka analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Validitas

Sugiyono (2017:125) menyatakan bahwa validitas merupakan besarnya ketepatan antara data yang ada dilapangan dengan data yang dikumpulkan. Validitas diukur dengan berdasar besarnya koefisien korelasi antara skor total

(Sugiyono, 2017). Dikatakan valid jika koefisien korelasi positif dan signifikan serta memiliki nilai koefisien validitas > 0,3 , sedangkan koefisien validitas < 0,3 dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2017).

3.8.2 Uji Realibilitas

Realibilitas merupaan kesesuaian antara hasil pengukuran padaobjek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Jika uji validitas bias dilakukan secara bersamaan terhadap semua item pertanyaan jika memiliki lebih dari satu variabel, maka uji reliabilitas tidak bisa karena harus dilakukan satu persatu pada setiap variabel,sehingga dapat diketahui variabel mana yang tidak reliabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara 2 variabel atau lebih dengan cara melihat keadaan naik turunnya koefisiensi yang dihasilkan (Sugiyono, 2017). Besarnyapengaruh antar variabel dapat diketahui dengan melihat nilai R Squared (R^2). Nilai R^2 semakin mendekati 1 maka semakin kuat pengaruhnya. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan*software* statistik IBM SPSS Statistics 25.

Metode ini dapat menunjukkan besaran kontribusi per variabelindependen terhadap dependen yang disajikan dalam persamaan regresi linear berganda, dalam penelitian ini memiliki tiga prediktor yaitu motivasi, kerjasama tim, dan

produktivitas. Persamaan regresi dapatdirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

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

Rumus 3.2. Uji Regresi

Keterangan :

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksi (Produktivitas)

b_1 = Koefisien regresi parsial X1

b_2 = Koefisien regresi parsial X2

X_1 = motivasi

X_2 = kerjasama tim

3.8.4 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel. Pengambilan keputusan hipotesa dilakukan dengan melihat perbandingan nilai signifikansi pada hasil tabel ANOVA (Sig.) yaitu nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}. Ha dapat diterima dan dikatakan signifikan apabila nilai sig. $< 0{,}05$ dan nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$.

3.8.5 Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh secara terpisah antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan hipotesa dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dan juga melihat perbandingan nilai

antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada masing-masing variabel bebas. Ha diterima dan dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi masing-masing variabel < 0,05 dan nilai t-hitung ≥ t-tabel

UPB
Universitas Putera Batam