

## **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 :



**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.

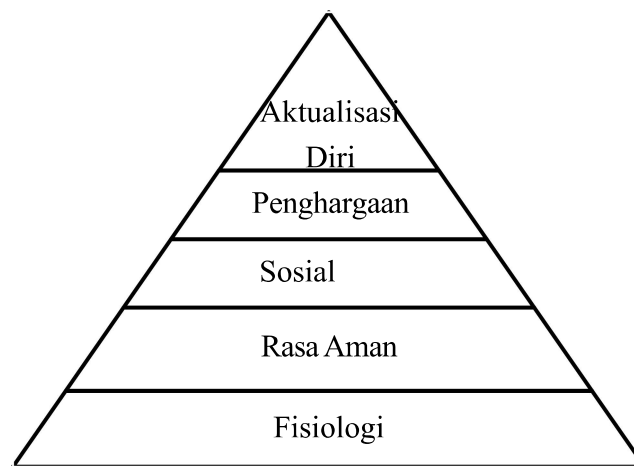
## **2. Hierarki Kebutuhan Maslow**

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 lebih berpengaruh 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 tingkat rendah tidak harus terpenuhi terlebih dahulu 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 telah mengusulkan dua perbedaan manusia dalam dua teori. Teori X adalah sisi negatif, dimana pekerja tidak menyukai 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 Herzberg

Menurut Agustini (2017) Herzberg 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 Kerja Sama 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 tim dibandingkan 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 tersebut sering 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 adalah sebagai 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 yang tinggi.

### 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 mengenai produktivitas 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 mengungkapkan 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 kualitas kehidupan 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 (Simanjuntak, 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 ditunjukkan 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 produktivitas merupakan 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 sebelum atau awal waktu yang telah ditentukan
  - b. Penghematan waktu kerja  
Suatu aktivitas kerja yang diselesaikan dengan meringkas waktu kerja 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 telah 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

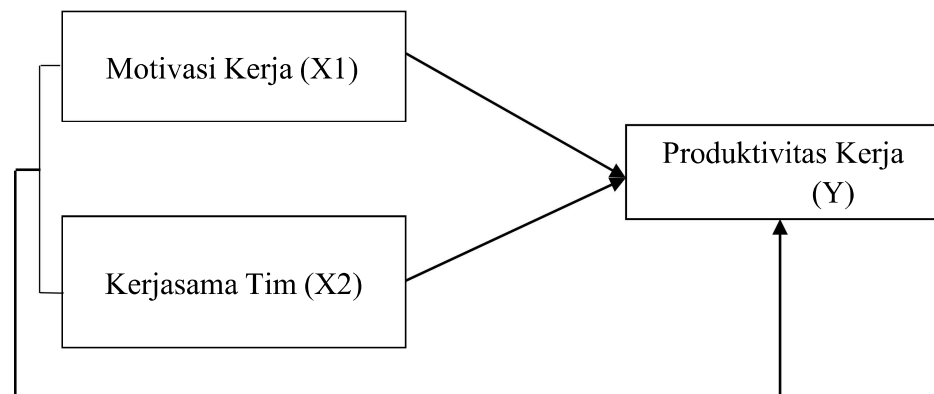
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Layla Anggraeni dan Rohmat Saragih (2019)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 82,62%</li> </ul>
2	Arif Yusuf Hamali (2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada PT X Bandung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan koefisien korelasi = 0,510.</li> <li>• Tingkat hubungan menunjukkan kriteria hubungan yang cukup kuat dengan hasil koefisien determinasi = 26.01%.</li> </ul>

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan hasil nilai F hitung = 8098,471 &gt; 3,160</li> <li>• Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas kerja</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Training</i> dan kerjasama tim berdampak pada peningkatan motivasi secara signifikan</li> <li>• <i>Training</i>, motivasi dan kerjasama tim memberi dampak pada peningkatan terhadap produktivitas agen asuransi Panin Dai-chi melalui peningkatan</li> </ul>
		Asuransi Panin dengan Motivasi sebagai Variabel	

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

## 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 masalah suatu 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.