

PAPER NAME

**LAPORAN HASIL AKHIR ARIF 19112004
3.pdf**

AUTHOR

Arif

WORD COUNT

4150 Words

CHARACTER COUNT

28100 Characters

PAGE COUNT

29 Pages

FILE SIZE

639.8KB

SUBMISSION DATE

Jun 6, 2023 2:33 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 6, 2023 2:34 PM GMT+8**● 8% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 8% Publications database
- Crossref Posted Content database
- Crossref database
- 0% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Small Matches (Less than 15 words)

LAPORAN HASIL RISET
JUDUL
PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN



Disusun Oleh

ARIF 191120043

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO
TAHUN 2023

HALAMAN PENGESAHAN

LAPORAN AKHIR PENELITIAN

JUDUL

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Disusun Oleh:

Nama : ARIF

NIM : 191120043

Pembimbing I,



Dr. Muammar Khaddapi, SE., MM.

Pembimbing II,



Dr. Saharuddin, S.E., MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Hani, S.E., M.M

Ketua Program Studi Manajemen

Imran Ukka, S.E., M.M

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 45 responden. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan IBM Statistik 22 for Windows. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel acak bertingkat proporsional dimana Teknik ini digunakan Ketika suatu populasi tidak memiliki individu atau kelompok yang homogen dan terstratifikasi dengan tepat. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan Corrected Item Total dan uji reabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kerja sama tim terhadap produktivitas karyawan.

PRAKATA

9
Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayahnya sehingga pembuatan laporan hasil penelitian full riset ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Laporan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kerjasama tim Dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

”, yang disusun sebagai laporan setelah menyelesaikan penelitian tersebut

Pada kesempatan ini tidak lupa pula saya sebagai peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Palopo
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ketua Prodi Manajemen
4. Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Muhammadiyah Palopo mendukung, memberikan izin dan menyupport dana publikasi
5. Dosen Pendamping Lapangan Pak Muammar Khaddapi, SE., MM. dan Pak Saharuddin, S.E., MM
6. PT Sumber Alfariya Trijaya Tbk Kota Palopo
7. Dan semua teman-teman riset terutama prodi manajemen yang telah membantu selama kegiatan penelitian ini.

Sehingga, peneliti mengharapkan agar Laporan Hasil Penelitian Riset ini dapat memenuhi fungsinya sebagai ilmu pengetahuan. Peneliti menyadari bahwasannya Laporan Hasil Penelitian Full Riset ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca sangat diharapkan, agar perbaikan dan penyempurnaan Laporan Hasil Penelitian Full Riset ini. Peneliti tidak lupa menyampaikan permohonan maaf jika dalam penulisan Laporan Hasil Penelitian Full Riset ini terdapat kekeliruan dan kekurangan. Demikian, dan terima kasih.

Palopo, Februari 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	2
2.1 Pengertian Kerja Sama Tim	2
2.2 Motivasi.....	2
2.3 Produktivitas Karyawan.....	3
2.4 Pengaruh Hipotesis.....	3
BAB III METODE PENELITIAN	5
3.1 Jenis Penelitian.....	5
3.2 Sampel.....	5
3.3 Pengumpulan Data.....	5
3.4 Alat Pengukur Data.....	5
3.5 Instrumen Penelitian.....	5
BAB IV HASIL DAN PEMEBAHASAN.....	6
4.1 Uji Validasi.....	6
4.2 Reabilitas.....	7
4.3 Analisa Regresi Linear Berganda.....	7
4.4 Pengujian Hipotesis Simultan (F).....	7
4.5 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t).....	8

4.6 Koefisien Determinan (R).....	9
4.7 Hasil Dan Pembahasan.....	9
BAB V KESIMPULAN DAN UCAPAN TERIMAKASIH.....	10
5.1 Kesimpulan.....	10
5.2 Ucapan Terimakasih.....	10
DAFTAR PUSTAKA.....	11
LAMPIRAN.....	12

HY

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran..... 4

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	6
Tabel 4.2 Uji Validasi.....	7
Tabel 4.2 Uji Reabilitas.....	8
Tabel 4.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	8
Tabel 4.4 Uji T.....	9
Tabel 4.5 Uji F.....	10
Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi.....	10

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam suatu perusahaan Salah satu tanggung jawab manajemen sumber daya manusia adalah mengawasi karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, hal itu memainkan peran penting dalam operasi bisnis. Suatu organisasi harus memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama, tetapi untuk mencapai ketiga hal tersebut, organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Ketika kerja tim diterapkan dengan benar, sebuah perusahaan dapat membangun dimensi kinerja yang baik dalam lingkup anggotanya. Dengan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas, ini akan menjadi sederhana dan menghasilkan hasil terbaik bagi organisasi. Dalam ((Mubarokah & Maryati, 2021)

Karyawan yang memiliki sikap loyal membantu bisnis berhasil dengan memberikan upaya terbaik mereka. Mereka juga merasa memiliki tugas yang diberikan kepada mereka karena mereka menikmati dan merasakan hubungan dengan pekerjaan mereka. Orang yang setia juga mau dan mampu bekerja sama dengan sukses. Orang dengan sikap ini akan bekerja sama dengan baik untuk membentuk kelompok yang kohesif. Kerja tim adalah tindakan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan melalui kolaborasi dan metode yang dikelola bersama. Saling percaya, komunikasi terbuka, dan komitmen bersama adalah semua elemen yang mempengaruhi kerja sama tim. Dalam ((Letsoin & Ratnasari, 2020)

Keakuratan interaksi kerja tim selanjutnya lebih mungkin meningkat ketika tim dikalibrasi secara kolektif sebelum diskusi, dengan anggota yang lebih akurat memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam penilaian mereka sendiri dan anggota yang kurang akurat memiliki kepercayaan diri yang lebih rendah. Dalam ((Silver et al., 2021)

Selain itu, ditemukan bahwa kerjasama tim memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap komitmen organisasi. Akhirnya, hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi meningkat secara signifikan melalui pelatihan karyawan. Dalam ((Hanaysha, 2016)

Mereka tampaknya telah mengasah kemampuan sosial dan emosional yang diperlukan untuk kerja sama tim yang produktif sepanjang gelar mereka. Dalam ((Hastie & Barclay, 2021)

Selain mendorong orang untuk memilih hal-hal yang bermanfaat untuk dilakukan, motivasi juga mempengaruhi bagaimana suatu pekerjaan akan dilaksanakan. Tingkah laku seseorang ditentukan oleh motivasinya. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan apakah itu berhasil atau gagal. Dalam ((Aprilia, 2019)

Kata ¹⁴ "kinerja" berasal dari kata "job performance" atau "real performance" (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). Variabel internal karyawan dan faktor tempat kerja merupakan dua aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik karyawan meliputi IQ, keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, riwayat layanan, kepribadian, emosi, pola pikir, persepsi, dan sikap kerja. Dalam ((Adha et al., 2019)

Standar keunggulan yang diharapkan dan kemampuan untuk mengontrol standar keunggulan keduanya diperlukan untuk memenuhi permintaan pelanggan. Kebutuhan pelanggan adalah tempat produktivitas dimulai, dan persepsi pelanggan adalah tempat berakhirnya. Dalam (Sururin et al., 2020)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kerja Sama Tim

Kerjasama menurut Bachtiar dalam Eka et al. (2017) adalah pencapaian satu tujuan yang berasal dari kekuatan beberapa orang. Kekuatan ide-ide yang disatukan dalam bentuk kerjasama yang akan mengantarkan pada hasil yang baik. Dewi dalam Panggiki et al. (2017) mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan kelompok kerja yang terorganisir dan terkelola dengan baik. Sedangkan Sibarani (2018) mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan perpaduan kerja kelompok dengan dukungan berbagai kemampuan dan memiliki tujuan yang jelas, dengan didukung pemimpin serta komunikasi guna menghasilkan suatu kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Eka, Sunaryo, & ABS, 2019; Panggiki, 2017; Sibarani, 2018). Dalam (Manajemen & Motivasi, 2022)

Indikator kerjasama tim menurut Davis (2014) adalah sebagai berikut :

- 6 1. Tujuan yang sama,
2. Antusiasme,
3. Peran dan tanggung jawab yang jelas,
4. Komunikasi yang efektif,
5. Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik
6. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok

2.2 Motivasi

Dorongan atau kesiapan khusus seseorang untuk memulai atau melanjutkan serangkaian tindakan atau yang ditargetkan untuk mencapai tujuan tertentu disebut sebagai motif mereka. Kebutuhan, kebutuhan, dan keinginan karyawan semuanya dapat dilihat sebagai indikator kesiapan ini. Sedangkan ketika keinginan dan keinginan terpenuhi, emosi yang baik untuk hal itu juga bisa menjadi cerminan dari kebutuhan dan keinginan tersebut.

Menurut Sukanto Reksohadiprojo (1982) motivasi juga merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Heidjarachman Ranupandoyo (1996) mengatakan bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dalam (Utomo, 2007)

Indikator menurut , Oktiani, 2017

- a. Tekun dalam menjalankan tugas
- b. Tidak mudah putus asa dalam menghadapi masalah
- c. Ingin menggali ilmu dan hal hal menarik
- d. Selalu berusaha dalam menjalankan hal hal baru atau prestasi
- e. Menunjukkan minat atau pengetahuan umum terhadap masalah masalah
- f. Dapat menghadapi dan mengatasi masalah. Dalam ((Indrawati, 2021)

2.3 Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah kaitan antara kepuasan atas kualitas hasil dengan kebutuhan jumlah kerja (Syarif, 2017). Selanjutnya Syarif (2017) mengemukakan bahwa terdapat dua konsep dasar dalam produktivitas, yaitu daya guna yang menggambarkan tingkatan karyawan, modal, dan lingkungan serta hasil guna yang menggambarkan hasil dari usaha yang telah dilakukan. Konsep produktivitas kerja, yaitu : (a) Produktivitas kerja diukur dari rasio antara hasil yang diperoleh dengan kebutuhan jumlah kerja. Jika menginginkan produktivitas kerja yang tinggi maka harus memperoleh hasil yang lebih besar daripada sumber yang dikeluarkan, begitupun sebaliknya; dan (b) Produktivitas kerja diukur dari efisiensi karyawan. Jika menginginkan produktivitas kerja tinggi maka karyawan harus tepat dalam menggunakan metode dan alat yang tersedia, sehingga beban kerja diselesaikan tepat waktu. Hasil yang diperoleh tidak dapat dinilai dengan uang, oleh sebab itu produktivitas digambarkan melalui efisiensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Handari & Nawawi, 2019).

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2011:104), adalah sebagai berikut

1. Kemampuan Mempunyai
2. Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi. Dalam ((Suparyanto dan Rosad (2015, 2020)

2.4 Pengaruh Hipotesis

1. Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian Layla Anggraeni dan Rohmat Saragih (2019) menyimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Tjiptono (2021) kerjasama tim ialah sekelompok orang yang bekerja dan kemampuan mereka bergabung untuk menghasilkan tujuan bersama. Pentingnya kerja tim dalam suatu organisasi ditunjukkan oleh fakta bahwa pendapat dua orang lebih berharga daripada pemikiran satu orang saja. Tim juga dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Dalam (Fabiana Meijon Fadul, 2019)

H1: Diduga bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian Udin Wahrudin (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:109) motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong kepribadian individu ketika melakukan pekerjaan. Ketika karyawan sangat termotivasi di tempat kerja, pengusaha akan berusaha mengembangkan kapasitas dan kemauan mereka untuk menghasilkan output yang tinggi, yang akan menguntungkan bisnis dengan meningkatkan produktivitas. Dalam (Fabiana Meijon Fadul, 2019)

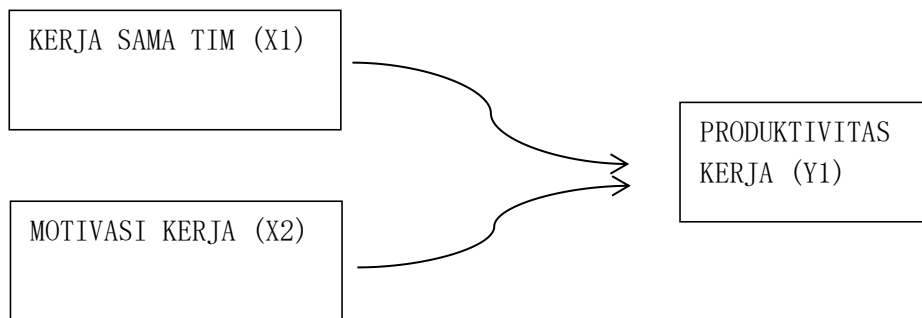
H2: Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

3. Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja

Masing-masing faktor yang disebutkan di atas, termasuk kerja sama tim dan motivasi di tempat kerja, berdampak pada hasil. Variabel kerja tim dan motivasi kerja yang kuat karenanya dapat meningkatkan produktivitas kerja jika variabel-variabel ini digabungkan secara bersamaan dengan produktivitas di tempat kerja. Dalam ((Fabiana Meijon Fadul, 2019)

H3: Diduga bahwa Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

KERANGKA PEMIKIRAN



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, Teknik data yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif.

3.2 Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 responden dan ini adalah studi pertama dari jenisnya yang menggunakan metode stratified random sampling, yang berarti orang tidak dikelompokkan ke dalam kelompok yang tidak homogen dan bertingkat secara proporsional.

3.3 Pengumpulan Data

Sebagai Berikut:

A. Penelitian Lapangan

1. kuesioner (Angket)

B. Penelitian Perpustakaan (Library Research)

3.4 Alat Pengukur Data

Pengisian kuesioner diukur menggunakan Metode Skala Likert.

3.5 Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

B. Uji Reliabilitas

Metode Analisis Data

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

B. Koefisien kolerasi

C. Koefisien Determinasi (R)

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 UJI VALIDASI

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin. Pendidikan terakhir, dan masa kerja

Table.1 karakter responden

No.	Item	Frekuensi	Presentase %
1	Jenis Kelamin		
	Pria	31	69
	Wanita	14	31
	Jumlah	45	100
2.	Pendidikan Terakhir		
	SMA/Sederajat	39	86.7
	S1	6	13,3
	Jumlah	45	100
3.	Masa Kerja		
	<1Tahun	14	31,1
	1-5 Tahun	27	60.0
	5-10 Tahun	4	8,9
	Jumlah	45	100

Uji Validasi

Tabel.2 Hasil Uji Validasi

No	Variable	Item	R.hitung	R.tabel	Keterangan
1.	Kerja Sama Tim	X1.1	0.470**	0.160	Valid
		X1.2	0.721**	0.160	Valid
		X1.3	0.848**	0.160	Valid
		X1.4	0.839**	0.160	Valid
		X1.5	0.721**	0.160	Valid
		X1.6	0.721**	0.160	Valid
2.	Motivasi	X2.1	0.473**	0.160	Valid
		X2.2	0.700**	0.160	Valid
		X2.3	0.826**	0.160	Valid
		X2.4	0.842**	0.160	Valid
		X2.5	0.724**	0.160	Valid
		X2.6	0.723**	0.160	Valid
3.	Produktivitas Karyawan	Y1	0.824**	0.160	Valid
		Y2	0.874**	0.160	Valid
		Y3	0.790**	0.160	Valid
		Y4	0.675**	0.160	Valid
		Y5	0.701**	0.160	Valid
		Y6	0.700**	0.160	Valid

Sumber data primer diolah 2023

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai sig (2-tailed) setiap item pada variabel kerja sama tim (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel produktivitas karyawan (Y) dapat dikatakan data tersebut valid, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel valid karena nilai sig (2-tailed) <0.05

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kerja Sama Tim	0.747	Reliabel
2.	Motivasi	0.739	Reliabel
3.	Produktivitas Karyawan	0.852	Reliabel

Sumber data primer diolah 2023

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel kerja sama tim (X1) sebesar 0.747 > 0,6 maka hasil dari variabel kerja sama tim dapat dikatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel motivasi (X2) sebesar 0.739 > 0,6 maka hasil dari variabel motivasi reliabel. Sedangkan nilai Cronbach's Alpha Pada variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.852 > 0,6 maka hasil dari variabel produktivitas karyawan dapat dikatakan reliabel.

4.3 Analisis regresi linear berganda

Tabel 4. Uji analisis regresi linera berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.538	2.617		8.995	.000
	KERJA_SAMA_T IM	2.982	1.147	4.262	2.600	.013
	MOTIVASI	-2.804	1.163	-3.950	-2.410	.020

Sumber data primer diolah 2023

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 23.538 + 2.982 X_1 + 2.804 X_2 + e$$

4.4 Pengujian Hipotesis Simultan (*)

Tabel 5 hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59.440	2	29.720	5.743	.006 ^b
Residual	217.360	42	5.175		
Total	276.800	44			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KERJA_SAMA_TIM

Sumber data primer diolah 2023

Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Data tabel 5 dapat disimpulkan bahwa hasil uji nilai f hitung $5.743 < f$ tabel $0,36$ dengan nilai signifikan $0,06 > 0,05$. Dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel independent (kerja sama tim dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan)

4.5 Pengujian Hipotesis parsial (uji t)

Tabel 6 Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.538	2.617		8.995	.000
KERJA_SAMA_TIM	2.982	1.147	4.262	2.600	.013
MOTIVASI	-2.804	1.163	-3.950	-2.410	.020

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KARYAWAN

Sumber data primer 2023

A. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh kerja sama tim terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.600 > t$ tabel 1.976 , sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial kerja sama tim terhadap produktivitas karyawan.

B. Pengaruh Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai sig untuk motivasi terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar $0.100 > 0,05$ dan nilai t hitung $2.410 > t$ tabel $1,976$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima berarti yang berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial pengawasan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Koefisien Determinasi (R)

Tabel 6 hasil nilai koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.215	.177	2.275

- a. Predictors: (Constant),
MOTIVASI, KERJA_SAMA_TIM
- b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KARYAWAN

Sumber data primer diolah 2023

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahawa nilai *R square* pada, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menjelaskan perubahan variabel sebesar sebesar 0.215 sehingga dikatakan 2.15% sisanya 0,02 dapat dikatan variabel bebas lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

4.7 Hasil Dan Pembahasan

1. Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian Layla Anggraeni dan Rohmat Saragih (2019) menyimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Tjiptono (2021) kerjasama tim ialah sekelompok orang yang bekerja dan kemampuan mereka bergabung untuk menghasilkan tujuan bersama. Pentingnya kerja tim dalam suatu organisasi ditunjukkan oleh fakta bahwa pendapat dua orang lebih berharga daripada pemikiran satu orang saja. Tim juga dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Dalam (Fabiana Meijon Fadul, 2019)

Masing-masing faktor yang disebutkan di atas, termasuk kerja sama tim dan motivasi di tempat kerja, berdampak pada hasil. Variabel kerja tim dan motivasi kerja yang kuat karenanya dapat meningkatkan produktivitas kerja jika variabel-variabel ini digabungkan secara bersamaan dengan produktivitas di tempat kerja. Dalam ((Fabiana Meijon Fadul, 2019)

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23.538 + 2.982 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,215. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t tabel atau (2.410 > 1.976). dengan demikian kita tahu bahwa persamaan fungsi motivasi tidak dapat dipisahkan dari tiga fungsi manajemen lainnya

3. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji statistik kerja sama tim (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Dikarenakan hasil thitung $2.410 < t$ tabel 1,68 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian Layla Anggraeni dan Rohmat Saragih (2019) menyimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN UCAPAN TERIMA KASIH

5.1 KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kerja sama tim (X1), terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) yang ditunjukkan dari hasil hitung $2.410 > t$ tabel 1,68 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi kerja (X2), terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja maka akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik.
3. Dari Uji F hitung adalah 57.43 dengan f tabel 3,06 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel independent (kerja sama tim dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan)

5.2 UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih saya ucapkan kepada dosen yang telah membimbing saya dengan sabar dan telah meluangkan waktunya dan terima kasih juga kepada perusahaan yang telah memberikan saya kesempatan untuk dapat melakukan penelitian disana dan juga pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu baik membantu saya secara langsung dan tidak langsung, saya menyadari bahwa penelitian yang saya lakukan masih belum sempurna oleh karena itu dengan segala kerendahan hati saya ucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak baik dari perusahaan maupun dari kampus dalam ikut serta membimbing saya dengan baik dalam menyelesaikan pembuatan jurnal yang saya buat.

DAFTAR PUSTAKA


- Mubarokah, A., & Maryati, T. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Anggota Dengan Komitmen Afektif ¹⁵ Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding UMY Grace*. <https://prosiding.umy.ac.id/grace/index.php/pgrace/article/download/336/326>
- ⁵ Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Silver, I., Mellers, B. A., & Tetlock, P. E. (2021). Wise teamwork: Collective confidence calibration predicts the effectiveness of group discussion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 96(310), 0–26. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2021.104157>
- ³ Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Hastie, C. R., & Barclay, L. (2021). Early career midwives' perception of their teamwork skills following a specifically designed, whole-of-degree educational strategy utilising groupwork assessments. *Midwifery*, 99(October 2020), 102997. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2021.102997>
- Aprilia, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tatapamong*, 105–121. <https://doi.org/10.33701/jurnaltatapamong.v1i2.1155>
- ² Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). *pengaruh kerja sama tim dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan*. 10–46.
- Indrawati, F. Y. (2021). *Hubungan Tingkat Stres Mahasiswa Dengan Tingkat Motivasi Dalam Mengerjakan Skripsi Pada Mahasiswa Keperawatan Umm*. 8–19. <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/76838>
- Manajemen, J., & Motivasi, A. (2022). *Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera*. 7(2), 712–718. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.557>
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). <https://id.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E211ID714G0&p=indikator+produktivitas+karyawan+pdf#:~:text=repository.uir.ac.id%20%E2%80%BA%203272%20%E2%80%BA%205>. *Suparyanto Dan Rosad (2015)*, 5(3), 248–253. <https://id.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E211ID714G0&p=indikator+produktivitas+karyawan+pdf#:~:text=repository.uir.ac.id%20%3272%20%5>
- Sururin et al. (2020). ¹² Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Utomo, J. (2007). Motivasi dan Produktivitas Kerja karyawan: suatu tinjauan analitis. *Analisis Manajemen*, 2(1), 90–95.

Lampiran 1.

Link :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE>

Lampiran 2. Logbook
Logbook/Catatan Kegiatan Penelitian
 Program KKN Riset Mahasiswa

Hari/Tanggal	:	Kamis, 01 Desember 2022
Tempat	:	Universitas Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	:	Pembekalan Program Riset
Durasi	:	3 Jam
Hasil	:	Pelatihan menyusun penulisan jurnal ilmiah dan mengaplikasikan Software Mendeley dan web importer.
Dokumentasi	:	
Pelaksana	:	Arif

Pelaksana Kegiatan : Arif

Dosen Pembimbing 1 : Dr. Muammar Khaddapi, SE., MM.

Dosen Pembimbing II : Dr. Saharuddin, S.E.MM





Mengetahui

Ketua Ketua LPPM,




Goso, SE.MM.

NIDN: 0903046802

Logbook/Catatan Kegiatan Penelitian

Program KKN Riset Mahasiswa

Hari/Tanggal	:	Kamis, 05 Desember 2022
Tempat	:	Universitas Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	:	Menentukan tema dan judul penelitian
Durasi	:	3 Jam
Hasil	:	Mengumpulkan referensi jurnal internasional dan nasional terkait tema dan judul penelitian
Dokumentasi	:	
Pelaksana	:	Arif

Pelaksana Kegiatan : Arif

Dosen Pembimbing I : Dr. Muammar Khaddapi, SE., MM.

Dosen Pembimbing II : Dr. Saharuddin, S.E., MM



Mengetahui

Ketua Ketua LPPM,




Goso, SE.MM.

NIDN: 0903046802

Logbook/Catatan Kegiatan Penelitian

Program KKN Riset Mahasiswa

Hari/Tanggal	:	Kamis, 11 Desember 2022
Tempat	:	Universitas Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	:	Menyusun bagaimana cara Penulisan Latar Belakang, Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian
Durasi	:	3 Jam
Hasil	:	Membuat latar belakang penelitian, Tinjauan Pustaka, dan Metode Penelitian..
Dokumentasi	:	
Pelaksana	:	Arif

Pelaksana Kegiatan : Arif

Dosen Pembimbing I : Dr. Muammar Khaddapi, SE., MM.

Dosen Pembimbing II : Dr. Saharuddin, S.E., MM

Mengetahui

Ketua Ketua LPPM,




Goso, SE.MM.

NIDN: 0903046802

Logbook/Catatan Kegiatan Penelitian

Program KKN Riset Mahasiswa

Hari/Tanggal	:	Kamis, 18 Desember 2022
Tempat	:	Universitas Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	:	Menyusun Kuesioner Penelitian
Durasi	:	3 Jam
Hasil	:	Membuat Kuesioner Penelitian untuk penelitian terhadap responden.
Dokumentasi	:	
Pelaksana	:	Arif

Pelaksana Kegiatan : Arif

Dosen Pembimbing 1 : Dr. Muammar Khaddapi, SE., MM.

Dosen Pembimbing II : Dr. Saharuddin, S.E., MM

Mengetahui
Ketua LPPM,




Goso, SE.MM.

NIDN: 0903046802

Logbook/Catatan Kegiatan Penelitian

Program KKN Riset Mahasiswa

Hari/Tanggal	:	Kamis, 24 Desember 2022
Tempat	:	Universitas Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	:	Memaparkan hasil riset
Durasi	:	3 Jam
Hasil	:	Pelatihan menyusun penulisan jurnal ilmiah dari pendahuluan sampa akhir.
Dokumentasi	:	
Pelaksana	:	Arif

Pelaksana Kegiatan : Arif

Dosen Pembimbing 1 : Dr. Muammar Khaddapi, SE., MM.

Dosen Pembimbing 2 : Dr. Saharuddin, S.E., MM

Mengetahui
Ketua LPPM,



Goso, SE.MM.

NIDN: 0903046802

Logbook/Catatan Kegiatan Penelitian

Program KKN Riset Mahasiswa

Hari/Tanggal	:	Kamis, 12 Januari 2023
Tempat	:	Toko Alfamart
Kegiatan	:	Melakukan penelitian
Durasi	:	6 Hari
Hasil	:	Mengumpulkan data terpercaya sebanyak-banyaknya, yang kemudian dianalisis.
Dokumentasi	:	
Pelaksana	:	Arif

Pelaksana Kegiatan : Arif

Dosen Pembimbing 1 : Dr. Muammar Khaddapi, SE., MM.

Dosen Pembimbing II : Dr. Saharuddin, S.E., MM

Mengetahui
Ketua LPPM,



Goso, SE.MM.

NIDN: 0903046802



MARU'UL PENYIJAAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LPPM)

Jl. T. Fachrudin, MT. 1, Kecamatan Palopo, Kabupaten Palopo,
D. Jend. Sudirman Km. 01, Hutanrejo, Kota Palopo, 91111, Telp/Fax: 0471-225479

Nama : 029/III.3.AU/LPPM/1/2023 Palopo, 12 Januari 2023
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
Pimpinan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa dalam rangka pelaksanaan penelitian Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palopo, mohon kiranya diberikan izin melakukan penelitian, kepada

Nama : Arif
NIM : 191120043
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Jurusan : Manajemen

Mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian dengan judul **"Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan"**

Demikian permohonan dari kami, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih


Wassalamu'Alaikum Wr. Wb


Dr. Gusni, SE, MM, CP
NIP. 09105912067610710

Tembusan
- Dekan Bersangkutan
- Pertinggal

Logbook/Catatan Kegiatan Penelitian

Program KKN Riset Mahasiswa

Hari/Tanggal	:	Kamis, 21 Januari 2023
Tempat	:	Universitas Muhammadiyah Palopo
Kegiatan	:	Menyusun kesimpulan, finalisasi template jurnal, dan submit jurnal
Durasi	:	4 Hari
Hasil	:	Menyesuaikan persyaratan template dan submit jurnal
Dokumentasi	:	
Pelaksana	:	Arif

Pelaksana Kegiatan : Arif

Dosen Pembimbing I : Dr. Muammar Khaddapi, SE., MM.

Dosen Pembimbing II : Dr. Saharuddin, S.E., MM

Mengetahui
Ketua LPPM,



Goso, SE.MM.

NIDN: 0903046802



SURAT KETERANGAN PENERIMAAN JURNAL
No. 373/jur.JEE/UNPAM/II/2023

Editor In Chief **Jurnal Ekonomi Efektif** yang menerbitkan artikel dan esai tentang Ekonomi (makro dan mikro) serta Ekonomi Kreatif, Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Manajemen Keuangan di bawah naungan Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang telah menerima artikel:

Nama Arif, Salju, Ilham Tahier
Judul Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
Asal Instansi Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diterima untuk di terbitkan**, sesuai Prosedur Penulisan **Jurnal Ekonomi Efektif**. Artikel tersebut akan **diterbitkan pada** Volume 5, Nomor 4, Juli 2023 (ISSN (Online): 2776-1568 dan dapat pula dilihat melalui online, dengan alamat website: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE>

Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Jakarta, 20 Februari 2023

Editor In Chief,

Denok Sunarsi.
Scopus ID 57216789555

● **8% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 8% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

- | | | |
|----------|---|---------------|
| 1 | Widy Setyawan, Bramantiyo Eko Putro, Marwan Irawan. "Perancangan ... | 1% |
| | Crossref | |
| <hr/> | | |
| 2 | Nurmiah Harahap, Ade Parlaungan Nasution, Azidin Harahap. "The Effe... | <1% |
| | Crossref | |
| <hr/> | | |
| 3 | Mirna Kordab. "Measuring knowledge management processes in auditi... | <1% |
| | Crossref posted content | |
| <hr/> | | |
| 4 | Muhammad Tio Septa Syafril. "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan... | <1% |
| | Crossref | |
| <hr/> | | |
| 5 | Abdul Kosim, Bagas Wicaksono, Sadam Alimi, Ahmad Gunawan. "Peng... | <1% |
| | Crossref | |
| <hr/> | | |
| 6 | Tiara Riska Taufik, Agustina Hanafi, Zunaidah Zunaidah, Badia Perizad... | <1% |
| | Crossref | |
| <hr/> | | |
| 7 | Kuyun Lindasari, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Kom... | <1% |
| | Crossref | |
| <hr/> | | |
| 8 | Olivia Lungit Astari Putri, Sri Ayem. "Pengaruh Penerapan PSAK 45 dan... | <1% |
| | Crossref | |
| <hr/> | | |
| 9 | Adi Noman Susanto, Lawrence J.L Lumingas. "First maturity assessme... | <1% |
| | Crossref | |

- 10 Moch Rozaq Herfieqo, Bowo Santoso. "Pengaruh Produktivitas Kerja, P... <1%
Crossref

- 11 Ersa Mei Ristanti, Febriyanto Febriyanto. "Pengaruh Motivasi, Stres Ker... <1%
Crossref

- 12 Ikramina Larasati Hazrati Havidz, Novitasari ., M. Havidz Aima, Hernaw... <1%
Crossref

- 13 Messi Agmasari, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Lingkungan Kerja, K... <1%
Crossref

- 14 Nyayu Apni Yulianti, Luis Marnisah, Roswaty Roswaty. "Pengaruh Stres... <1%
Crossref

- 15 Sitti Nurhidayanti Ishak, Hairudin La Patilaiya, Olivia Miranda, Apriana ... <1%
Crossref