

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN TEKNISI BANGUNAN DINAS PENDIDIKAN  
KOTA SURABAYA**

**SKRIPSI**

Oleh

**SELLA SELVINA WIDYANTI PUTRI**

**NIM: G73219056**



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA**

**2023**

## PERNYATAAN

Saya Sella Selvina Widyanti Putri, G73219056, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 14 Juni 2023



METERAI  
TEMPEL  
21FC6AKX598021675

Sella Selvina W.P  
NIM. G73219056

## DECLARATION

I, Sella Selvina Widyanti Putri, G73219056, declare that:

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in UIN Sunan Ampel Surabaya or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.
3. This statement is true, if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis, and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulation in UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 14 Juni 2023



Sella Selvina W.P  
NIM. G73219056

Surabaya, 19 Juni 2023

**Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji**

Dosen Pembimbing 1



Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si  
NIP. 198101052015031003

Dosen Pembimbing 2



Helmina Ardyanfitri, S.M., M.M  
NIP. 1994407282019032025

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN TEKNISI BANGUNAN DINAS PENDIDIKAN KOTA SURABAYA

oleh  
Sella Selvina Widyanti Putri  
NIM: G73219056

Telah dipertahankan di depan Dewa Penguji pada tanggal 12 Juli 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

#### Susunan Dewan Penguji:

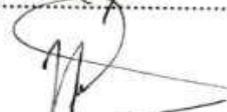
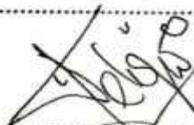
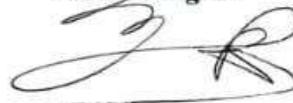
Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si  
NIP. 198101052015031003  
(Penguji 1)

Helmina Ardyanfitri, S.M., M.M  
NIP. 1994407282019032025  
(Penguji 2)

Hj. Nurlailah, SE., MM  
NIP. 196205222000032001  
(Penguji 3)

Siti Kalimah, M.Sy  
NIP. 198707272022032001  
(Penguji 4)

#### Tanda Tangan:



Surabaya, 20 Juli 2023



Dr. Soejul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.  
NIP. 197005142000031001



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SELLA SELVINA WIDYANTI PUTRI  
NIM : G73219056  
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM / MANAJEMEN  
E-mail address : sellaselvina72@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN TEKNISI BANGUNAN DINAS  
PENDIDIKAN KOTA SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 Juli 2023

Penulis

(Sella Selvina Widyanti Putri)

## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Teknisi Bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya**” ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab terkait pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Metode penelitian yang dipakai ialah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan data primer. Pengumpulan data dilakukan menyebarkan kuesioner secara *offline* maupun *online*. Teknik pengambilan sampel yang dipakai *Non-Probability Sampling* dengan sampel berjumlah 90 responden.

Berdasarkan hasil penelitian ini dibuktikan bahwa hasil uji t yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan; kerjasama tim dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya dibuktikan nilai signifikansi  $0,239 > 0,05$  atau t-hitung  $-1,187 < 1,987$  dan untuk lingkungan kerja sebesar ialah  $0,687 > 0,05$  atau t-hitung  $0,405 < 1,987$ . Di uji F motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya dibuktikan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  atau F-hitung  $48,168 > 2,71$ .

Penelitian ini memberikan masukan pada pihak instansi agar tetap mempertahankan faktor yang mempengaruhi produktivitas guna mampu menjaga produktivitas agar tetap optimal bahkan meningkat. Dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat menjelajah lebih luas lagi.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, Dinas Pendidikan Kota Surabaya

## ABSTRACT

This thesis entitled "**The Influence of Work Motivation, Teamwork and Work Environment on the Productivity of Building Technicians Employees of the Surabaya City Education Office**" is the result of a quantitative study that aims to answer the influence of work motivation, teamwork and work environment on the productivity of building technician employees of the City Education Office Surabaya.

The research method used is descriptive quantitative using primary data. Data collection was carried out by distributing questionnaires offline and online. The sampling technique used is Non-Probability Sampling with a sample of 90 respondents.

Based on the results of this study it is proven that the results of the t test namely work motivation have an effect on employee productivity; teamwork and work environment have no effect on the productivity of building technician employees at the Surabaya City Education Office evidenced by a significance value of  $0.239 > 0.05$  or t-count  $-1.187 < 1.987$  and for the work environment it is  $0.687 > 0.05$  or t-count  $0.405 < 1.987$ . In the F test work motivation, teamwork and work environment have a joint effect on the productivity of building technician employees at the Surabaya City Education Office with a significance value of  $0.000 < 0.05$  or F-count  $48.168 > 2.71$ .

This research provides input for agencies to maintain factors that affect productivity in order to be able to maintain productivity so that it remains optimal and even increases. And it is hoped that further research can explore more broadly.

**Keywords:** Work Motivation, Teamwork, Work Environment, Employee Productivity, Surabaya City Education Office

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
DECLARATION .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN.....	v
LEMBAR PENGESAHAN .....	vi
LEMBAR PUBLIKASI .....	vii
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	6
1.3    Tujuan Penelitian .....	7
1.4    Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1.    Landasan Teori .....	10
2.1.1.    Motivasi Kerja .....	10
2.1.2.    Kerjasama Tim.....	16
2.1.3.    Lingkungan Kerja .....	20
2.1.4.    Produktivitas .....	22
2.2.    Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	28
2.3.    Kerangka Konseptual.....	33
2.4.    Pengembangan Hipotesis .....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1.    Jenis Penelitian .....	37

3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.4.	Variabel Penelitian.....	38
3.4.1.	Variabel Bebas ( <i>Independen Variable</i> ).....	38
3.4.2.	Variabel Terikat ( <i>Dependen Variable</i> ).....	38
3.5.	Definisi Operasional.....	39
3.6.	Uji Instrumen Penelitian.....	40
3.6.1.	Uji Validitas.....	40
3.6.2.	Uji Reliabilitas.....	40
3.7.	Data dan Sumber Data.....	41
3.8.	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.8.1.	Observasi.....	42
3.8.2.	Kuesioner.....	42
3.8.3.	Wawancara.....	43
3.8.4.	Studi pustaka.....	43
3.9.	Teknik Analisis Data.....	43
3.9.1.	Teknik Analisis Deskriptif.....	43
3.9.2.	Uji Asumsi Klasik.....	45
1.	Uji Normalitas.....	45
2.	Uji Multikolinearitas.....	45
3.	Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.9.3.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
3.9.4.	Uji Hipotesis.....	46
1.	Uji Parsial (Uji t).....	46
2.	Uji F.....	47
3.	Koefisien Determinasi.....	47
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1	Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	48
4.1.1.	Profil Singkat Dinas Pendidikan Kota Surabaya.....	48
4.1.2.	Visi dan Misi.....	49
4.1.3.	Struktur Organisasi.....	49
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	50

4.2.1	Deskripsi Responden .....	50
4.2.2	Deskripsi Statistik Penelitian .....	54
4.3	Analisis Data.....	60
4.4	Pembahasan .....	70
4.4.1.	Analisis Deskriptif mengenai Produktivitas Karyawan.....	70
4.4.2.	Pengaruh Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) Terhadap Produktivitas Karyawan .	71
4.4.3.	Pengaruh Kerjasama Tim (X <sub>2</sub> ) Terhadap Produktivitas Karyawan .	73
4.4.4.	Pengaruh Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) Terhadap Produktivitas Karyawan 75	
4.4.5.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.....	77
BAB V PENUTUP.....		78
5.1	Kesimpulan .....	78
5.2	Saran .....	80
DAFTAR PUSTAKA .....		81
LAMPIRAN.....		87
Lampiran 1 Data Kuesioner Penelitian .....		87
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Universitas.....		94
Lampiran 3 Surat Penerimaan Penelitian Perusahaan.....		95
Lampiran 4 Surat Pengujian Turnitin.....		96
Lampiran 5 Tabulasi Data .....		97
Lampiran 6 Pengolahan Data SPSS.....		106
Lampiran 7 Biodata Penulis .....		109

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pilot Study .....	3
Gambar 1.2 Hasil Pilot Study .....	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel.....	62
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov .....	62



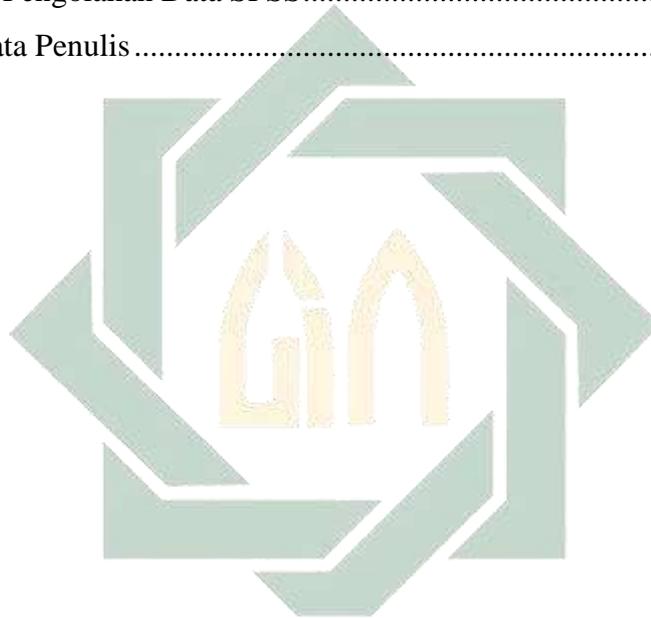
UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pengajuan .....	2
Tabel 1.2 Data Target.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Table 3.1 Definisi Operasional .....	39
Tabel 3.2 Skala Likert .....	42
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian .....	44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 4.3 Usia .....	51
Tabel 4.4 Masa Kerja .....	52
Tabel 4.5 Pendapatan .....	53
Tabel 4.6 Status.....	53
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja.....	54
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Kerjasama Tim.....	56
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja .....	58
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Produktivitas .....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel .....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	66
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Kuesioner Penelitian .....	87
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Universitas .....	94
Lampiran 3 Surat Izin Penerimaanaa Penelitian Perusahaan.....	93
Lampiran 4 Surat Pengujian Turnitin.....	96
Lampiran 5 Tabulasi Data.....	97
Lampiran 6 Surat Pengolahan Data SPSS.....	106
Lampiran 7 Biodata Penulis .....	109



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap instansi baik instansi pemerintah maupun swasta mengalami perkembangan yang semakin pesat dalam kegiatan operasionalnya. Akibatnya instansi harus dapat menggunakan sumber daya manusia dengan tepat. Sumber daya manusia terdiri dari pegawai dimana masing-masing pegawai mampu bekerja dengan baik dan menghasilkan umpan balik positif jika perusahaan memberdayakan karyawan dengan sebaik-baiknya. Dalam perusahaan produktivitas karyawan penting karena guna mencapai tujuan perusahaan.

Dinas Pendidikan Kota Surabaya merupakan instansi pemerintahan di bidang pendidikan yang berkaitan menangani sekolah di Kota Surabaya dengan jumlah sekitar 531 sekolah. Instansi tersebut bergerak di bidang jasa yang mendahulukan pelayanan yang maksimal dari karyawan seperti penindakan keluhan sekolah yang dilakukan oleh bagian teknis bangunan. Pegawai yang mereka miliki merupakan harapan guna mencapai keberhasilan instansi terkait produktivitas, karena produktivitas instansi ditentukan dari produktivitas karyawannya. Namun produktivitas di teknis bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya belum mencapai target yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan target pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.1 Data Pengajuan

No	Jenis Usulan	Jumlah Sekolah	Kondisi	Kemampuan yang dicapai
1	Pengecatan ulang	6 sekolah	Ringan	8 hari
2	Renovasi plafon	7 sekolah	Ringan	9 hari
3	Kebocoran rooftop	3 sekolah	Berat	1 bulan
4	Pemasangan keramik	4 sekolah	Berat	1 bulan
5	Pintu rusak	10 sekolah	Ringan	15 hari
6	Kebocoran pipa	2 sekolah	Berat	28 hari
7	Saluran air buntu	5 sekolah	Berat	1 bulan
8	Bangunan roboh	1 sekolah	Rusak Berat	3 bulan
9	Pagar besi rusak	8 sekolah	Ringan	12 hari
10	Pemasangan atap	2 sekolah	Berat	1,5 bulan

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

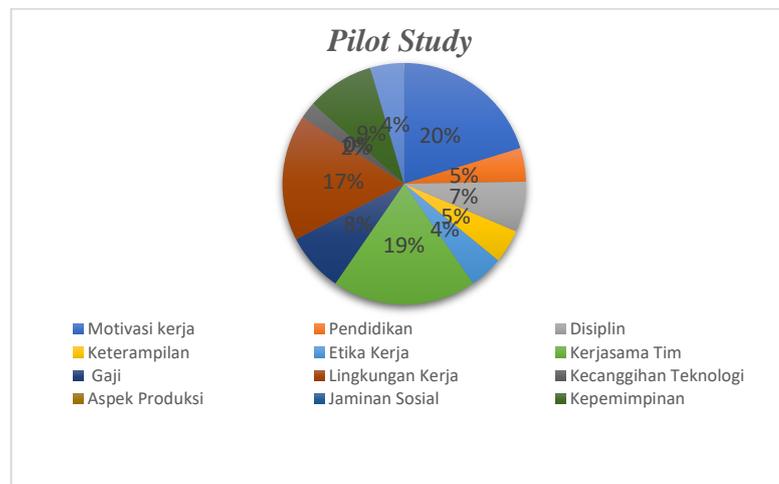
Tabel di atas menunjukkan banyaknya data pengajuan yang overload dengan keterangan kondisi dari ringan hingga rusak berat sehingga membutuhkan personil sedangkan pada kenyataan di lapangan mengerjakan semampunya.

Tabel 1.2 Data Target

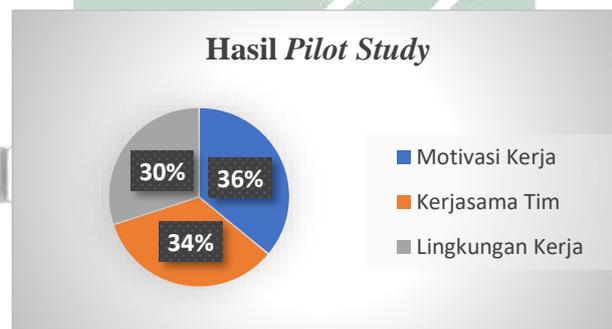
Periode	Target Sekolah	Target Penyelesaian (per hari)	Penyelesaian	Keterangan
Januari	5 sekolah	30 hari	29 hari	Baik
Februari	4 sekolah	30 hari	28 hari	Baik
Maret	7 sekolah	30 hari	34 hari	Kurang Baik
April	5 sekolah	30 hari	28 hari	Baik
Mei	5 sekolah	30 hari	27 hari	Baik
Juni	7 sekolah	30 hari	30 hari	Cukup
Juli	6 sekolah	30 hari	45 hari	Kurang Baik
Agustus	4 sekolah	30 hari	37 hari	Kurang Baik
September	9 sekolah	30 hari	40 hari	Kurang Baik
Oktober	8 sekolah	30 hari	27 hari	Baik
November	7 sekolah	30 hari	27 hari	Baik
Desember	9 sekolah	30 hari	30 hari	Cukup

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas bahwa produktivitas pada bulan Maret, Juli hingga September belum maksimal sehingga target pencapaian tidak tercapai, dikarenakan masih terdapat karyawan yang kurang maksimal menyelesaikan pekerjaan, sehingga mendapat keluhan. Selain itu, diperkuat dengan hasil pilot study yang dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut:



Sumber: *Pilot Study*, data diolah peneliti (2023)  
Gambar 1.1 *Pilot Study*



Sumber: Hasil *Pilot Study*, data diolah peneliti (2023)  
Gambar 1.2 Hasil *Pilot Study*

Pada gambar 1.2 Berdasarkan hasil *pilot study* di atas diperkuat oleh pandangan Anoraga dalam Busro (2018) tentang hal yang memengaruhi produktivitas yaitu motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja.

Sementara faktor yang menyebabkan produktivitas menurun terkait motivasi kerja dikarenakan kurangnya dukungan dari pimpinan terkait permasalahan yang dialami karyawan dalam bekerja sehingga membutuhkan pengadaan pelatihan bagi karyawan teknisi bangunan untuk mengembangkan atau menggali potensi skill karyawan. Disisi lain juga pimpinan yang kurang memberikan apresiasi pada hasil kerja sehingga karyawan berdampak pada tinggi rendahnya semangat kerja mencapai target yang ditentukan. Motivasi merupakan acuan yang mendorong untuk melakukan tugasnya dengan semangat dan tanggung jawab (Agustini, 2019). Adanya motivasi dari pimpinan sangatlah penting untuk menunjang produktivitas karyawan.

Penelitian terkait motivasi kerja terhadap produktivitas telah dilakukan oleh Buraera & Kamaru (2022) bahwasannya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan Puskesmas Tataba Kecamatan Buko. Sedangkan penelitian Haslindah et al. (2020) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT Tirta Sukses Perkasa.

Selanjutnya, kerjasama tim menjadi penghambat tidak tercapainya produktivitas dikarenakan kurangnya kekompakan dan kerjasama karyawan sehingga pekerjaan yang ditentukan tidak selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak sesuai yang diharapkan. Kerjasama tim adalah suatu aktivitas bekerja sama guna meraih tujuan yang sama, dimana pekerjaan tersebut lebih mudah apabila dilakukan bersama

(Padang & Sitorus, 2022). Kerjasama tim diperlukan agar tugas lebih efisien dan mampu meningkatkan produktivitas.

Sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraeni dan Saragih (2019) bahwasannya kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. Sedangkan penelitian Naisyah et al. (2022) bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, staf administrasi di SMK Teknologi Balung.

Selain itu, lingkungan kerja juga penghambat tidak tercapainya produktivitas karena ruangan karyawan yang kurang nyaman dan luas yang mana hanya bersekat kayu sehingga membuat konsentrasi pegawai menjadi terganggu lebih lagi bagi mereka yang tidak bisa bekerja dalam kondisi ramai, serta ditemukan adanya hubungan antar karyawan masih kurang baik. Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi yang ada di seputar tempat kerja, mampu memengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung (A. N. Sari et al., 2022). Pentingnya kenyamanan di lingkungan kerja akan memicu semangat kerja dan membuahkan hasil yang maksimal sehingga mempengaruhi produktivitas.

Menurut Nurfarohim & Irawan (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. Sedangkan Saleh & Utomo (2018) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inko Java Semarang.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kurangnya dukungan dan apresiasi serta motivasi kepada karyawan sehingga karyawan menjadi kurang semangat bekerja.
- b. Secara tim karyawan kurangnya berkoordinasi satu sama lain sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak cepat selesai.
- c. Lingkungan kerja kurang nyaman diakibatkan ruangan kerja kurang luas. Dan adanya rasa iri antar karyawan yang mengakibatkan hubungan yang kurang harmonis.

Berdasarkan beberapa uraian mengenai teori, penelitian terdahulu dan permasalahan pada instansi membuat penelitian tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Teknisi Bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Pada penjelasan masalah latar belakang bahwa rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tingkat produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya?

3. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya?
5. Apakah motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adanya permasalahan yang sudah dibuat sebelumnya bahwa tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

### 1.4.1. Manfaat Teoritis

#### a. Bagi peneliti

Dilaksanakannya penelitian ini menjadi bentuk penerapan atas teori yang didapatkan peneliti ketika perkuliahan serta menjadi tambahan pengetahuan dan wawasan tentang beraneka kenyataan yang ada pada ilmu sumber daya manusia tentang motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

#### b. Bagi peneliti selanjutnya

Harapan peneliti dari hasil penelitian ini dapat berkontribusi sebagai bahan referensi, acuan, studi pustaka untuk penelitian selanjutnya serta menambah informasi dan ilmu pengetahuan bagi dunia akademis.

#### c. Bagi Universitas

Manfaat penelitian ini bagi universitas harapannya mampu menambah referensi untuk penelitian selanjutnya di masa yang akan datang serta mampu berpartisipasi dalam ilmu khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

### 1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan harapannya mampu memberikan sumber informasi tambahan serta kontribusi gagasan guna meningkatkan produktivitas dan membenahi sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang diinginkan



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Motivasi Kerja**

###### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Octavia (2020) motivasi kerja merupakan perubahan dalam diri seseorang akibat perasaan dan emosi kejiwaan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan dan tujuan.

Sedangkan menurut pendapat Dirhamsyah (2021) motivasi kerja adalah sesuatu yang menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan yang sesuai tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Motivasi kerja yaitu suatu keadaan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuannya. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai energi yang membangkitkan motivasi itu sendiri (Mangkunegara, 2017).

Penjelasan beberapa pendapat di atas kesimpulannya bahwasannya motivasi kerja yakni suatu penggerak bagi diri seseorang guna dapat menangani suatu tugas supaya tujuan mampu dicapai.

## 2. Indikator Motivasi Kerja

Mengenai indikator-indikator motivasi kerja berdasarkan oleh Mangkunegara (2018) sebagai berikut:

a. Kerja keras

Bentuk pencapaian prestasi timbulnya motivasi serta kewajiban yang selalu didasarkan pada kerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.

b. Orientasi masa depan

Tujuan waktu yang akan datang berdasarkan tentang wawasan luas mempunyai pandangan yang jelas dan diwujudkan dalam tindakan.

c. Tingkat cita-cita yang tinggi

Yang diharapkan setiap orang mampu diraih melalui upaya atau perjuangan kerja keras.

d. Usaha untuk maju

Bergerak melaju berlandaskan pada mendorong diri sendiri untuk selalu mempunyai pendapat inovatif serta cara yang bertambah baik melaksanakan tugas.

e. Ketekunan bekerja

Kegigihan dalam bertugas dilandasi oleh perbuatan dan ketaatan karyawan untuk bekerja tiada rasa jenuh dan mengeluh serta kukuh bertugas dengan baik.

f. Hubungan dengan rekan kerja

Bersama rekan kerja harus sama melengkapi dan berkomunikasi untuk menciptakan kerjasama guna memecahkan masalah ketika hambatan muncul.

g. Pemanfaatan waktu

Memakai waktu dengan baik guna menyelesaikan segala tugas di area kerja.

### 3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Berikut jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2017) yang dibagi menjadi dua yaitu:

a. Motivasi positif

Atasan memotivasi pada bawahannya berupa hadiah atau apresiasi yang berprestasi. Adanya motivasi yang tepat membuat gairah kerja bawahannya meningkat sebab mereka biasanya suka dengan hal baik.

b. Motivasi negatif

Atasan memberikan motivasi pada bawahannya berupa hukuman pada saat kerjanya kurang baik. Dengan begitu akan meningkatkan semangat mereka karena takut dihukum, sedangkan diterapkan jangka panjang akan berakibat kurang baik.

#### 4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Bagi Kadarisman (2012), berikut faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang dapat dijelaskan:

##### a. Faktor Dalam

##### 1) Kematangan pribadi

Orang yang egois dan manja kebanyakan kurang tanggap untuk memperoleh semangat sampai cukup susah akan mampu kerjasama sehingga kebiasaan yang dibawa daris dini merupakan mutu bawaan sejak lahir yang menguasai motivasinya.

##### 2) Tingkat pendidikan

Pekerja yang berpendidikan tinggi tentu mempunyai wawasan yang luas sehingga lebih termotivasi. Jika tingkat pendidikan tidak dimanfaatkan secara optimal atau tidak dihargai oleh pimpinan membuat karyawan tidak termotivasi.

##### 3) Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang yang suka bekerja dengan keras atau memiliki semangat kerja yang tinggi ketika mempunyai keinginan yang besar untuk dipenuhi.

#### 4) Kebutuhan

Terkadang kebutuhan akan memotivasi berbanding seajar. Bertambah besar keperluannya, bertambah besar dorongan pegawai.

#### 5) Kelelahan dan kebosanan

Keletihan dan kejenuhan juga menguasai dorongan kerja dan akibatnya menguasai motivasi kerjanya.

#### 6) Kepuasan kerja

Kesenangan kerja sangat erat kaitannya dengan ambisi kerja. Pegawai yang senang dengan tugasnya dan memiliki semangat kerja yang gigih.

### b. Faktor Luar

#### 1) Keadaan lingkungan kerja

Area kerja secara umum fasilitas di sekeliling pegawai mampu menguasai pelaksanaan tugas. Area kerja seperti daerah kerja, alat kerja, kebersihan, penerangan, keheningan, dan ikatan kerja di tempat kerja.

#### 2) Kompensasi yang cukup

Memotivasi karyawan akan bekerja dengan baik disebut imbalan yang cukup. Balasan gaji yang kecil tidak meningkatkan semangat karyawan.

3) Supervisi yang baik

Bos perlu memahami karakteristik bawahannya harus mampu membangun hubungan yang positif dan memotivasi karyawan bersikap adil untuk menciptakan hubungan kerja seimbang.

4) Ada jaminan karir

Serangkaian tugas yang terkait dengan pekerjaan dikenal sebagai karir. Mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhannya akan bekerja keras, perusahaan memberikan jaminan masa depan baik berupa promosi atau kesempatan kerja dan pengembangan potensi karyawan.

5) Status dan tanggung jawab

Pekerjaan dan tanggung jawab adalah keinginan tiap pegawai. Pegawai tidak sekedar menginginkan gaji tapi juga kesempatan bekerja untuk perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Seseorang yang telah mengambil posisi kepercayaan merasa lebih bertanggung jawab dan lebih berkuasa.

6) Peraturan yang fleksibel

Ketika kebijakan organisasi sangat ketat, karyawan cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah karena

peraturan ketat membuat karyawan tidak nyaman dan kurang bebas untuk bekerja.

## **2.1.2. Kerjasama Tim**

### **1. Pengertian Kerjasama Tim**

Menurut Paramansyah & Husna (2021) kerjasama tim adalah kumpulan individu bersatu guna mencapai tujuan yang serupa mengarah pada perolehan pribadi seiring tujuan perusahaan.

Pendapat lain disampaikan oleh (Simanjuntak et al., 2021) kerjasama tim merupakan kegiatan yang dilakukan bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama guna memperoleh hasil yang cepat dan baik.

Kerjasama tim merupakan sesuatu kesatuan yang timbul dari kurang lebih dua orang yang berkaitan satu sama lain dan mengkoordinasikan tugas serta usaha akan mencapai tujuan tertentu (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Kesimpulan dari penjelasan di atas kerjasama tim merupakan cara yang lancar akan mempersatukan semua pegawai dalam menyelesaikan tugas akan menggapai arah dengan hasil yang baik.

## 2. Indikator Kerjasama Tim

Indikator-indikator kerjasama tim menurut Lawasi & Triatmanto (2017) yaitu:

### a. Kerjasama

Persatuan tim lebih lancar daripada bekerja sendirian.

Bekerja sama ketika setiap orang disatukan akan menggapai arah bersama. Bertambah tinggi berbaur, semakin tinggi kerja samanya.

### b. Kepercayaan

Keyakinan bahwasannya pribadi percaya dengan apa yang diucapkan dan dilaksanakan. Kerja tim yang lancar ditandai dengan rasa saling percaya diantara para anggotanya.

### c. Kekompakan

Kerukunan merupakan tingkat kebersamaan dan anggapan benar yang dimiliki pribadi kepada suatu kelompok.

## 3. Macam-Macam Kerjasama Tim

Macam kerjasama tim menurut Masyithah et al (2018) dibagi menjadi 6 yaitu:

a. Tim formal

Tim formal merupakan tim yang dibuat suatu organisasi yang tersusun.

b. Tim vertikal

Tim vertikal ialah tim yang meliputi bos dan sebagian bawahannya dalam intruksi terstruktur.

c. Tim horizontal

Tim horizontal ialah tim yang mencakup sejumlah pegawai dari tingkat jabatan mendekati sama namun bermula dari kemahiran yang tidak sama.

d. Tim penugasan khusus

Tim penugasan khusus merupakan tim yang dibuat guna mengatasi pekerjaan terkait ide tersendiri.

e. Tim mandiri

Tim mandiri biasanya beberapa pekerja dengan bermacam skill yang melakukan rotasi pekerjaan guna menghasilkan karya dan penerapannya dipantau oleh bagian tertentu.

f. Tim pemecah masalah

Tim pemecah masalah merupakan tim umumnya beberapa pegawai dibayar perjam dibidang sama dan membicarakan strategi peningkatan produktivitas, kinerja dan zona kegiatan.

#### 4. Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Robbins (2012) berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu:

a. Rasa saling percaya

Saling percaya dibangun untuk menghindari konflik.

Ada rasa yakin antara sesama anggota dan mereka dianggap jadi satu tim, sehingga kerja tim menjadi teratur dan berkembang.

b. Keterbukaan

Toleransi menuju pada pendirian prinsip pribadi.

Keterusterangan berarti seberapa banyak orang lain tahu tentang dirinya. Keterbukaan ini membutuhkan sikap yang positif dan matang serta cara berfikir dan bertindak setiap orang yang berinteraksi.

c. Realisasi diri

Bentuk kebutuhan setiap orang yang diminta.

Dengan realisasi diri seseorang berharap bahwa keberadaannya akan terlihat dan dikenali di lingkungannya.

Karena kebutuhan setiap individu berperan dalam hal kecerdasan, pengetahuan, keterampilan dan lain-lain.

d. Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dalam kelompok sangat penting, dan ini oleh ikatan antar individu. Agar

ketergantungan terjalin, maka perlu dijaga tingkat hubungan yang harmonis dan semakin matang.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Rahmawati et al. (2020) mengartikan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang di sekeliling pegawai waktu bertugas, baik fisik atau non fisik yang mampu menguasai saat bekerja.

Sejalan dengan pendapat Surajiyo et al. (2020) menyatakan lingkungan kerja adalah seluruh perihal yang berhubungan dengan tempat kerja yang bisa pengaruhi metode pegawai melakukan tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan segala apapun yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugasnya (Nitisemito, 2015).

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan kegiatan bekerja bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik.

#### **2. Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun menurut Nitisemito (2012) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Suasana kerja

Kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Apabila kondisi nyaman, pegawai juga akan nyaman.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Dengan terciptanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja karyawan merasa nyaman dan melakukan pekerjaan dengan baik menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan dalam organisasi.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Artinya kelancaran alat yang membantu saat bekerja. Tersedianya fasilitas memudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2013) hal yang mampu memengaruhi lingkungan kerja yaitu:

a. Hubungan dengan pegawai

Area kerja mempunyai hubungan yang terbagi menjadi dua yaitu hubungan antar individu dan antar kelompok.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang bising membuat sekitar tidak nyaman dan menimbulkan adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

c. Peraturan kerja

Aturan kerja yang jelas dan sesuai dengan hukum yang berlaku tentu akan menimbulkan pengaruh baik seperti kepuasan dan ketenangan dalam bekerja.

d. Penerangan

Penerangan di lingkungan kerja juga berpengaruh kerja terhadap pekerjaan, tidak hanya penerangan seperti lampu listrik tetapi sinar matahari yang cukup.

e. Sirkulasi udara

Hal penting harus dilengkapi di setiap ruangan dalam ruangan rumah adalah ventilasi. Dengan adanya sirkulasi udara ruangan sekitar mejadi tidak pengap.

f. Keamanan

Dalam lingkungan kerja penjagaan dengan suasana aman akan membuat kedamaian bagi setiap individu untuk bekerja.

#### 2.1.4. Produktivitas

##### 1. Pengertian Produktivitas

Menurut Sisca et al. (2020) produktivitas kerja merupakan prinsip batin atau usaha yang dilaksanakan akan membangkitkan perolehan kerja berbentuk barang atau jasa

sembari memanfaatkan kemampuan yang terdapat semasa batas waktu tertentu.

Sejalan dengan pandangan Suhendi (2022), produktivitas kerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan dan merupakan faktor terpenting yang menentukan apakah tingkat produktifnya meningkat.

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan memanfaatkan fasilitas yang ada dengan memberikan hasil dan kontribusi yang maksimal (Simamora, 2004).

Dari penjelasan di atas, terlihat produktivitas merupakan kegiatan yang ditujukan untuk membangkitkan kinerja pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing.

## **2. Indikator Produktivitas**

Pandangan Simamora dalam Ulinnuha (2016), indikator produktivitas sebagai berikut:

### **a. Kuantitas kerja**

Jumlah tugas yang mampu dibereskan oleh pegawai dalam jangka durasi tertentu. Jumlah kerja ini terdiri ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan pekerjaan.

### **b. Kualitas kerja**

Suatu tingkatan hasil yang mengacu pada kualitas hasil yang dibuat pegawai. Kesanggupan pegawai melakukan tugas terampil dibandingkan umumnya yang dipastikan

perusahaan. Mutu tugas harus diperhatikan tidak hanya output melainkan seberapa cepat pekerjaan ini dapat diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Mencapai target pekerjaan karyawan dengan waktu yang ditentukan. Ketelitian waktu dinilai dengan bagaimana pegawai memandang kegiatan pada awal mula tiba menjadi hasil. Ketepatan mencakup waktu kerja dan kerja sama.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Anoraga dalam Busro (2018) berikut hal yang memengaruhi produktivitas, yaitu:

a. Motivasi kerja

Perlu diketahui oleh pimpinan perusahaan atau organisasi mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Ini dapat digunakan untuk mendorong produktivitas dan semangat karyawan.

b. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan karyawan, maka semakin produktif. Tanpa bekal pengetahuan pendidikan, maka seseorang mustahil dalam mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan cara kerja.

c. Disiplin kerja

Disiplin bekerja yaitu perilaku pribadi yang selalu menaati aturan yang telah ditetapkan. Seseorang memiliki kedisiplinan tinggi sehingga tepat waktu ketika datang atau pulang. Selain itu, tugas cepat selesai tepat waktu. Jadi, disiplin kerja sejalan dengan motivasi dan berdampak positif pada produktivitas karena disiplin mengajarkan bagaimana menghargai waktu.

d. Keterampilan

Keahlian mempunyai dampak signifikan pada produktivitas karena karyawan yang keterampilan lebih tinggi dapat melakukan pekerjaan lebih cepat dan menghasilkan lebih banyak macam produk. Keterampilan juga dapat diterapkan dengan melakukan pelatihan, kursus dan lainnya.

e. Sikap etika kerja

Perilaku seseorang pada ikatan yang serasi dan seimbang di golongan atau golongan lain. Adab ikatan juga perlu karena dengan kesampaian ikatan yang harmonis dalam langkah produksi akan membangkitkan produktivitas pegawai.

f. Kesanggupan kerja sama

Semakin tinggi kesanggupan kerja sama, bertambah tinggi produktivitasnya karena pada umumnya tiap tugas menjadi lancar, cepat, jeli dan baik jika dilakukan bersama.

g. Tingkat penghasilan

Penghasilan termasuk tunjangan dan pendapatan yang dilandasi kinerja karyawan dapat membangkitkan produktivitas karena bertambah tinggi kinerja karyawan, bertambah besar gaji yang didapatkan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang dicapai.

h. Lingkungan kerja

Lingkungan fisik dan sosial di tempat kerja juga mempengaruhi, jika lingkungan kerja nyaman maka dapat membangkitkan produktivitas pegawai dan sebaliknya.

i. Kemajuan teknologi

Kemajuan teknologi termasuk perangkat yang bertambah spontan dan hebat, membantu memudahkan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

j. Faktor produksi yang lancar

Saling membantu dalam faktor hasil dan proses hasil yang sesuai. Semakin banyak alat produksi yang dibutuhkan untuk proses produksi, maka produktivitas semakin tinggi.

k. Jaminan sosial

Jaminan sosial berupa asuransi, biaya hidup masa tua berupa purnabakti, dan asuransi kesehatan dipenuhi oleh perusahaan. Pegawai mampu lebih aman bekerja dan membangkitkan produktivitasnya.

l. Kepemimpinan

Dengan tata kelola dan pimpinan yang baik pegawai akan terorganisir dan produktif serta produktivitas meningkat.

m. Kesempatan berprestasi

Dengan memberikan peluang kinerja bagi setiap orang untuk mengembangkan potensinya, karyawan menjadi lebih produktif. Semakin tinggi potensi kinerja perusahaan, semakin produktif karyawannya.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## 2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Padang & Sitorus (2022), Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera	- Motivasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan	- Variabel bebas: motivasi dan kerjasama tim - Variabel terikat: produktivitas - Penelitian kuantitatif - Analisis data SPSS	- Variabel dependen peneliti: lingkungan kerja - Objek penelitian - Responden diberikan untuk seluruh karyawan, sedangkan kuesioner peneliti untuk karyawan bagian teknisi - Metode yang digunakan <i>probabilitas sampling</i> dan sampel dengan <i>simple random sampling</i> , sedangkan peneliti sampel jenuh
2	Hamka & Ratnawili (2020), Pengaruh Kerjasama Tim, Loyalitas Kerja dan Semangat	- Kerjasama tim tidak berpengaruh, loyalitas kerja dan semangat kerja berpengaruh	- Variabel bebas: kerjasama tim - Variabel terikat: produktivitas - Analisis data SPSS	- Variabel dependen peneliti: loyalitas kerja dan semangat kerja

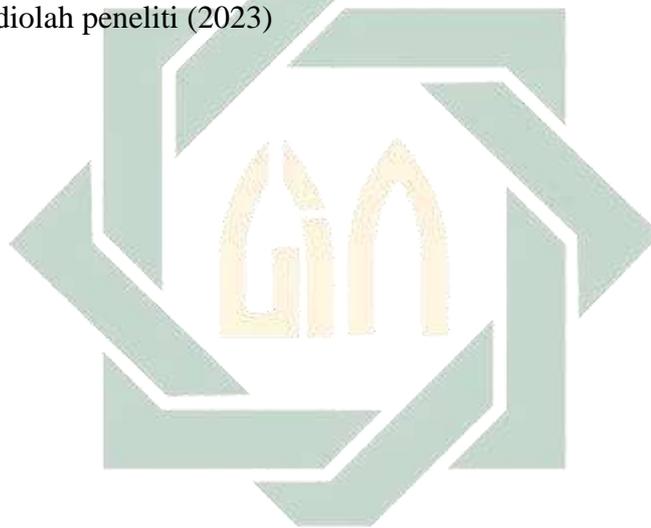
	Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Orion APAC Indonesia Cabang Bengkulu	terhadap produktivitas		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menerapkan <i>eksplanatory</i>, sedangkan peneliti menggunakan analisis deskriptif</li> <li>- Sampel: teknik <i>Total Sampling</i>, sedangkan peneliti teknik <i>Nonprobability sampling</i></li> </ul>
3	Rahmah et al (2023), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerjasama tim tidak berpengaruh, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas: kerjasama tim dan lingkungan kerja</li> <li>- Penelitian kuantitatif</li> <li>- Analisis data SPSS</li> <li>- Sampel jenuh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel terikat: produktivitas</li> <li>- Jenis penelitian: kuantitatif asosiatif, sedangkan peneliti deskriptif kuantitatif</li> <li>- Objek penelitian: perusahaan properti, sedangkan peneliti: instansi pemerintahan</li> </ul>
4	Saleh & Utomo (2018), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan etos kerja tidak mempunyai pengaruh, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas: lingkungan kerja dan motivasi kerja</li> <li>- Variabel terikat: produktivitas</li> <li>- Sampel jenuh</li> <li>- Analisis data SPSS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas: tidak memakai disiplin kerja</li> <li>- Tidak menyebutkan penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif atau kualitatif</li> </ul>

	di PT. Inko Java Semarang			
5	Andi et al (2017), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompongan Jeneberang Sul-Sel	Kompensasi berpengaruh dan lingkungan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas: lingkungan kerja</li> <li>- Variabel terikat: produktivitas</li> <li>- Penelitian kuantitatif</li> <li>- Analisis data SPSS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas: tidak memakai kompensasi</li> <li>- Objek penelitian: pada perusahaan, sedangkan peneliti pada instansi pemerintahan</li> <li>- Teknik pengambilan sampel: <i>metode stratified random sampling</i>, sedangkan peneliti: <i>nonprobability sampling</i></li> </ul>
6	Budiharjo et al (2017), Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado	Keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh, kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas: lingkungan kerja</li> <li>- Variabel terikat: produktivitas</li> <li>- Analisis data SPSS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas: tidak memakai K3</li> <li>- Pengambilan sampel teknik <i>simple random sampling</i>, sedangkan peneliti sampel jenuh</li> <li>- Jenis penelitian: asosiatif, sedangkan peneliti: kuantitatif</li> </ul>
7	Parashakti & Noviyanti (2021),	Motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas: motivasi dan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak memakai disiplin kerja</li> </ul>

	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	berpengaruh, pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas	lingkungan kerja - Variabel terikat: produktivitas - Penelitian kuantitatif - Skala pengukuran likert - Sampel jenuh	sebagai variabel bebas - Responden: seluruh karyawan, sedangkan kuesioner peneliti: karyawan bagian teknisi - Analisis Smart PLS
8	Arischa (2022), Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan	Kompensasi dan pengalaman berpengaruh, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas	- Variabel bebas: lingkungan kerja - Variabel terikat: produktivitas - Penelitian kuantitatif - Analisis data SPSS	- Variabel bebas: tidak memakai beban kerja - Jenis penelitian: kausal komparatif, sedangkan peneliti deskriptif kuantitatif - Mengacu skala interval rentang nilai 1-4, peneliti: skala likert rentang nilai 1-5
9	Naisyah et al (2022), Pengaruh Pengawasan, Teamwork dan Kedisipinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di	Pengawasan dan Kedisiplinan berpengaruh dan signifikan sedangkan teamwork tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja	- Variabel bebas: teamwork dan produktivitas sebagai variabel terikat - Sampel jenuh - Analisis data SPSS	- Variabel bebas: tidak memakai pengawasan dan kedisiplinan sebagai variabel bebas - Jenis penelitian asosiatif kausal, sedangkan peneliti deskriptif kuantitatif

	SMK Teknologi Balung			
10	Berlian & Rafida (2022), Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan	Motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas: motivasi kerja dan lingkungan kerja</li> <li>- Variabel terikat: produktivitas</li> <li>- Penelitian kuantitatif deskriptif</li> <li>- Sampel jenuh</li> <li>- Analisis data SPSS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel bebas: tidak memakai kompensasi</li> <li>- Responden karyawan bagian <i>cutting raw shrimps</i>, peneliti: karyawan bagian teknisi</li> </ul>

Sumber: Data diolah peneliti (2023)



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk memudahkan pemahaman pada saat melakukan analisis variabel dependen dengan variabel independen penelitian dengan menjelaskan teoritis dalam kerangka konseptual (Sarmanu, 2017).

#### 2.3.1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

Adanya motivasi dan produktivitas sangat mendukung upaya perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan begitu, semakin baik motivasi kerja maka semakin baik produktivitas kerja karyawan tersebut, dan sebaliknya jika buruk maka produktivitas kerja karyawan juga buruk (Kaawoan et al., 2017).

Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dilaksanakan oleh Buraera & Kamaru (2022), Parwati et al. (2021), Simbolon & Hutapea (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.

#### 2.3.2. Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan

Kesanggupan merupakan suatu keadaan perlu dalam melaksanakan aktivitas yang ditujukan akan mencapai tujuan bersama. Jika sekedar menggantungkan usaha pribadi tujuan tidak akan terlaksana baik, sehingga kerjasama di dalam perusahaan sangat penting (Anggraeni & Saragih, 2019). Produktivitas karyawan akan meningkat ketika karyawan bekerjasama sebagai

satu tim, sehingga ketika menjumpai kesusahan akan ditolong kelompok lainnya. Bertambahh gigih kerjasamanya, bertambah naik produktivitas pegawai dan sebaliknya (Wardani, 2018).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni & Saragih (2019), Oteshova et al. (2021) menunjukkan bahwa kerjasama tim mempengaruhi produktivitas.

#### 2.3.3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

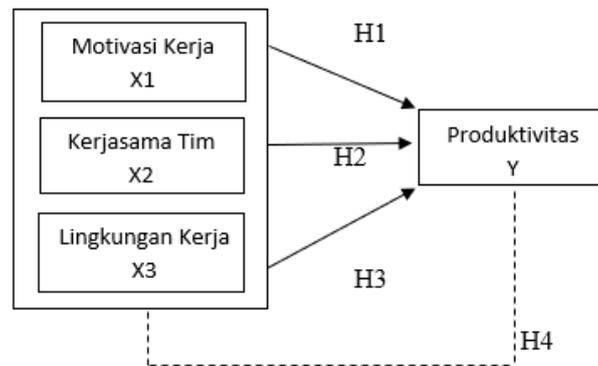
Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai merupakan faktor penting, jika pegawai melaksanakan tugas dengan membuat kondisi kerja nyaman mampu mendorong semangat, akan mempengaruhi semangat pegawai terhadap produktivitas (Turangga et al., 2021). Lingkungan kerja yang nyaman, dapat mempengaruhi apapun yang ada disekitar karyawan dan termasuk kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi produktivitas karyawan (Iek, 2022).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurfarohim & Irawan (2021), M. J. Arif et al. (2021), Iek (2022), Fatima et al. (2022) terbukti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas.

#### 2.3.4. Pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

Dilandasi uraian di atas dengan menyelaraskan penelitian sebelumnya yang menunjukkan motivasi kerja, kerjasama tim, dan

lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga mampu digambarkan hubungannya sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

Parsial : ———

Simultan: - - - - -

#### 2.4. Pengembangan Hipotesis

Menurut Kerlinger dalam Nurdin dan Hartati (2019), hipotesis merupakan pernyataan perkiraan atau dugaan sementara tentang keterkaitan yang diharapkan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan pemaparan di atas, maka hipotesisnya adalah:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

H0: Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

H2: Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

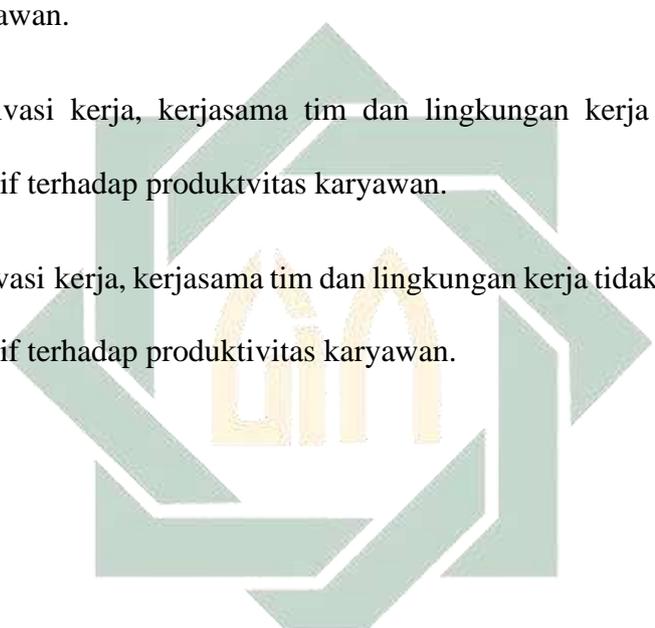
H0: Kerjasama tim tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

H0: Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

H4: Motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

H0: Motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah jenis penelitian yang mengumpulkan data yang bisa diukur memerlukan statistik bertujuan untuk menguraikan berita tentang apa yang ingin diketahui peneliti (Ramdhan, 2021). Adapun klasifikasi berdasarkan tujuan peneliti, peneliti menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan akan menguraikan dan merangkum berbagai keadaan atau keadaan dari subjek berdasarkan apa yang terjadi (Tohardi, 2019).

Metode pada penelitian ini menggunakan metode survey. Metode survey adalah metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh informasi dari suatu tempat, untuk memperoleh data dilakukan menyebarkan kuesioner kepada responden (Siregar & Hardana, 2021).

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dimulai pada bulan November 2022 hingga Maret 2023. Lokasi penelitian ini adalah Dspendik Kota Surabaya yang beralamat di Jln. Jagir Wonokromo, No. 354-356.

### 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yaitu keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi penelitian ini ialah 90 karyawan. Data yang diambil dari beberapa anggota populasi tersebut diharapkan dapat mewakili dan menggambarkan semua anggota populasi yang dipilih disebut sampel. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu peneliti mengambil seluruh populasi yang sebagai sampel, teknik sampel jenuh ini termasuk teknik pengambilan nonprobabilitas (*nonprobability sampling*) artinya metode penentuan sampel secara tidak acak (*non-randomly sampling method*) (Lubis, 2021).

### 3.4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ada dua yakni variabel *independen* (X) dan variabel *dependen* (Y).

#### 3.4.1. Variabel Bebas (*Independen Variable*)

Variabel bebas yakni variabel yang mempengaruhi (Tarjo, 2019). Penelitian ini variabel bebas ialah motivasi kerja (X1), kerjasama tim (X2) dan lingkungan kerja (X3).

#### 3.4.2. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Variabel terikat yakni variabel terikat atau yang dipengaruhi (Tarjo, 2019). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah produktivitas (Y).

### 3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah menguraikan deskripsi terkait cara penilaian variabel dilakukan oleh peneliti menggali data yang relevan (Gainau, 2021).

Penulis merumuskan definisi operasional masing variabel:

Table 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi kerja (X1)	Motivasi kerja yaitu suatu keadaan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuannya. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai energi yang membangkitkan motivasi itu sendiri (Mangkunegara, 2017).	Mangkunegara (2018): 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Usaha untuk majui 5. Ketekunan bekerja 6. Hubungan rekan kerja 7. Pemanfaatan waktu
Kerjasama tim (X2)	Kerjasama tim merupakan sesuatu kesatuan yang timbul dari kurang lebih dua orang yang berkaitan satu sama lain dan mengkoordinasikan tugas serta usaha akan mencapai tujuan tertentu (Lawasi & Triatmanto, 2017).	Lawasi & Triatmanto (2017): 1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan

Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan segala apapun yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugasnya (Nitisemito, 2015).	Nitisemito (2012): 1. Suasana kerja 2. Hubungan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja
Produktivitas (Y)	Produktivitas merupakan kemampuan memanfaatkan fasilitas yang ada dengan memberikan hasil dan kontribusi yang maksimal (Simamora, 2004).	Simamora dalam Ulinuha (2016): 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

### 3.6. Uji Instrumen Penelitian

#### 3.6.1. Uji Validitas

Riyanto & Hatmawan (2020) uji validitas artinya suatu alat ukur membuktikan kebenaran atau tidaknya instrumen penelitian. Dikatakan benar apabila instrumen tersebut bisa dipakai untuk mengukur apa yang akan diukur menggunakan program SPSS. Perhitungan uji validitas dengan kriteria yaitu:

1. Nilai  $r_{\text{hitung}} > \text{nilai } r_{\text{tabel}}$  (taraf sig 0.05) dikatakan valid.
2. Nilai  $r_{\text{hitung}} < \text{nilai } r_{\text{tabel}}$  (taraf sig 0.05) dikatakan tidak valid.

#### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji ini menggunakan item pertanyaan yang dikatakan memiliki reliabilitas yang valid dan digunakan untuk melihat konsistensi jawaban pertanyaan yang diberikan oleh responden. Uji

reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach alpha* dengan bantuan SPSS (Darma, 2021). Hasil uji reliabilitas dapat diketahui dengan kriteria yaitu:

1. Nilai *Cronbach alpha*  $> 0,60$ , dinyatakan reliabel.
2. Nilai *Cronbach alpha*  $< 0,60$ , dinyatakan tidak reliabel.

### **3.7. Data dan Sumber Data**

#### **3.7.1. Data primer**

Data primer adalah macam data yang dikumpulkan dari sumber data. Data primer digunakan untuk menjawab pertanyaan masalah atau tujuan penelitian dan dilakukan melalui pengumpulan data berupa survei atau observasi (Chandra & Priyono, 2023). Pengumpulan data dilakukan menyebarkan kuisioner pada responden penelitian.

#### **3.7.2. Data sekunder**

Data sekunder biasanya mudah diakses bagi peneliti yang diperoleh secara tidak langsung dan menjadi data pendukung. Sumber informasi sekunder dalam penelitian ini meliputi buku-buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu yang relevan dan hasil wawancara dengan responden (Chandra & Priyono, 2023).

### 3.8. Teknik Pengumpulan Data

#### 3.8.1. Observasi

Observasi adalah teknik penelitian dengan mengamati suatu kondisi atau situasi secara langsung sehingga peneliti mengetahui keadaan sebenarnya (Sugiarto, 2022).

#### 3.8.2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang dikembangkan oleh peneliti dan diberikan kepada responden untuk dijawab (Chalimi, 2021). Penelitian ini memberikan kuisisioner pada responden yang menerapkan skala likert. Skala likert artinya instrumen yang dipakai untuk menilai perilaku, pandangan serta tanggapan seseorang terhadap suatu peristiwa atau fakta sosial yang terjadi (Riyanto & Hatmawan, 2020). Dalam penelitian ini memakai lima golongan jawaban yaitu:

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Poin
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah peneliti 2023

### **3.8.3. Wawancara**

Wawancara adalah kegiatan tatap muka antara dua orang atau lebih dimana akan terjadi tanya jawab. Wawancara digunakan untuk mengoreksi kebenaran data serta digunakan peneliti ingin memperoleh data dari responden (Syarir et al., 2020).

### **3.8.4. Studi pustaka**

Dengan mempelajari buku, jurnal maupun penelitian terdahulu yang membahas tentang topik yang sama dengan penelitian yang dilaksanakan.

## **3.9. Teknik Analisis Data**

### **3.9.1. Teknik Analisis Deskriptif**

Teknik analisis deskriptif guna untuk mengetahui presentase pandangan karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya dan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya, kemudian dilakukan pengukuran dengan menyebar kusioner pada 90 responden. Dari jawaban 1 sampai 5 tersebut ditata ukuran penilaian akan per unit pernyataan berlandaskan persentase yakni:

1. Nilai total: penjumlahan dari tiap item dan jawaban 90 responden.

2. Persentase merupakan jumlah nilai pernyataan dibagi nilai total terbesar x 100%

3. Total responden: 90 orang dan nilai ukuran penilaian terbesar : 5, sementara ukuran terkecil: 1, maka:

$$\text{Bilangan tertinggi: } 90 \times 5 = 450$$

$$\text{Bilangan terendah: } 90 \times 1 = 90$$

4. Penentuan nilai ukuran terbesar dan terkecil:

$$\text{Persentase besar: } \frac{450}{450} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Persentase kecil: } \frac{90}{450} \times 100\% = 20\%$$

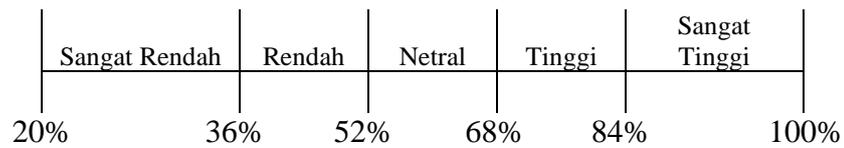
5. Nilai rentang:  $100\% - 20\% = 80\%$ . Apabila nilai tersebut dibagi lima ukuran penilaian, maka diperoleh nilai 16%. Berikut kriteria penilaian yakni:

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian

Persentase	Keterangan
20% - 36%	Sangat Rendah
36% - 52%	Rendah
52% - 68%	Netral
68% - 84%	Tinggi
84% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber: (Riyanto & Hatmawan, 2020)

6. Untuk melihat skor total setiap variabel maka dibuat garis kontinum berikut:



### 3.9.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji ini menunjukkan apakah setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas dengan ketentuan yakni jika nilai  $tolerance > 0,05$  maka berdistribusi normal (Susilowati, 2020).

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji ini guna mengetahui apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi atau hubungan variabel bebas. Pengujian ini dilihat nilai *varlance infaltion factor* (VIF). Bila nilai  $VIF > 10$  atau  $tolerance > 0,10$  dapat dikatakan tidak ada masalah multikolinearitas (Nugraha, 2022).

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Bagi Nugraha (2022), uji ini untuk menganalisis model regresi terdapat perbedaan versi dari residual satu observasi ke observasi lain. Uji ini menggunakan Uji Glejser. Uji ini untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen (Y).

### 3.9.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini ialah untuk mengukur pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang jumlahnya lebih dari dua (Sa'adah, 2021). Persamaan analisis regresi berganda bisa dirumuskan diantaranya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- a : Konstanta
- $b_1b_2b_3$  : Koefisien Regresi
- $X_1X_2X_3$  : Variabel independen
- e : Error

### 3.9.4. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen (Sa'adah, 2021). Inilah pengujian dengan ketentuan:

- a. Bila nilai signifikansi  $< 0,05$ : variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- b. Nilai signifikansi  $> 0,05$  : variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

## 2. Uji F

Uji ini bertujuan mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan atau tidak terhadap variabel dependen (Putri & Rahmini, 2021). Dengan kriteria pengujian:

- a. Bila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ : variabel bebas tidak berpengaruh simultan terhadap variabel terikat.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ : variabel bebas berpengaruh simultan terhadap variabel terikat.

## 3. Koefisien Determinasi

Guna mengukur seberapa jauh kesanggupan model dalam menciptakan variabel dependen. Apabila ( $R^2$ ) kecil artinya kesanggupan variabel independen dalam mengartikan perilaku variabel dependen sangat terbatas. Apabila ( $R^2$ ) mendekati 1 berarti diperlukan guna memprediksi variasi variabel dependen

(Nugraha, 2022).

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1. Profil Singkat Dinas Pendidikan Kota Surabaya**

Dinas Pendidikan (Dispendik) Kota Surabaya didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Walikota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 mengenai Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya. Dinas Pendidikan (Dispendik) Kota Surabaya ialah badan teknis yang berfungsi menjadi bagian pendukung persoalan pemerintah daerah bagian pendidikan.

Dinas Pendidikan Kota Surabaya memiliki tugas untuk membantu Walikota yakni melaksanakan persoalan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan. Dalam melakukan tugas sebagaimana yang dimaksud, Dinas Pendidikan Kota Surabaya melaksanakan tugas dan fungsi yakni:

1. Merumuskan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Melaksanakan kebijakan di bidang pendidikan;
3. Melaksanakan evaluasi, pelaporan di bidang pendidikan;
4. Melaksanakan administrasi di bidang pendidikan;
5. Serta penerapan fungsi kedinasan lain yang diberi Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

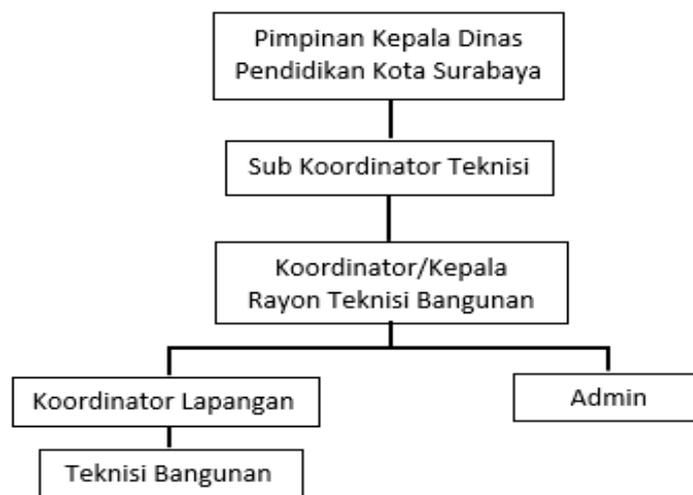
#### 4.1.2. Visi dan Misi

Visi: “Mewujudkan Pendidikan Surabaya yang bermutu, manusiawi dan berkelanjutan”

Misi:

1. Mewujudkan tata kelola Pendidikan Surabaya yang bermutu.
2. Meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Meningkatkan layanan Pendidikan berbasis digital yang humanis dan bergotong royong.

#### 4.1.3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: *Teknisi Bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya*

## 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini, yakni seluruh karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Subyek penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, masa bekerja, pendapatan dan status responden berikut gambarannya:

#### 1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	88	97.8	97.8	97.8
	P	2	2.2	2.2	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Terlihat diatas bahwa banyaknya responden berjenis kelamin laki-laki lebih mengungguli sebesar 97,8% daripada perempuan sebesar 2,2%. Hal ini sesuai dengan macam pekerjaan yang lebih dominan membutuhkan tenaga lapangan terkait dengan bangunan, sehingga bisa dipahami jika karyawan laki-laki lebih banyak dibanding perempuan.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir

		PEND.			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	5	5.6	5.6	5.6
	SMA/SMK	85	94.4	94.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Tabel di atas ditunjukkan sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK sebesar 94,4%. Diikuti responden yang berpendidikan S1 sebesar 5,6%. Hal ini ditunjukkan bahwa masuk untuk jenjang pendidikan dan mampu mengerjakan bermacam tanggung jawab pada Dispendik Kota Surabaya yang menentukan minimal berpendidikan SMA/SMK.

## 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 th	6	6.7	6.7	6.7
	> 45 th	13	14.4	14.4	21.1
	26-30 th	36	40.0	40.0	61.1
	30-35 th	3	3.3	3.3	64.4
	31-35 th	18	20.0	20.0	84.4
	36-40 th	10	11.1	11.1	95.6
	41-45 th	4	4.4	4.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Tabel di atas dibuktikan menurut kelompok usia responden paling banyak ialah usia 26-30 tahun sebesar 40,0% . Hal ini dikarenakan umur 26-30 tahun masuk dalam

usia kerja yang produktif sehingga mampu mencapai tujuan yang dicapai. Dalam usia seperti ini pada karyawan teknis bangunan Dispendik Kota Surabaya sehingga mampu mengembangkan penerapan macam-macam pekerjaan yang dilaksanakan para karyawan yang berusia produktif ini mampu tercapai dengan baik.

#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja

MASA KERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1.1	1.1	1.1
1-5 th	55	60.4	60.4	61.5
11-15 th	6	6.6	6.6	68.1
6-10 th	29	31.9	31.9	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Diketahui bahwasannya responden telah bekerja selama 1-5 tahun ialah 55 (60,4%) responden, selama 6-10 tahun ialah 29 (31,9%) responden, dan selama 11-15 tahun ialah 6 (6,6%) responden. Bisa dikatakan sebagian besar responden telah bekerja selama 1-5 tahun dimana cukup mempunyai pengalaman kerja sesuai dengan tugas masing-masing.

## 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4.5 Pendapatan

		PENDAPATAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 3.000.000-Rp 3.999.999	85	94.4	94.4	94.4
	Rp 4000.000 ≤	5	5.6	5.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Terlihat bahwa banyaknya responden yang mempunyai pendapatan sebesar Rp 3.000.000 hingga Rp 3.999.999 per bulan ialah 94,4%. Sedangkan responden yang terkecil yang mempunyai pendapatan lebih dari Rp 4.000.000 hanya 5,6%.

## 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.6 Status

		STATUS			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang	12	13.3	13.3	13.3
	Menikah	78	86.7	86.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Dapat diketahui dari 90 responden yang berstatus telah menikah ialah 78 responden (86,7%), sedangkan yang masih lajang ialah 12 responden (13,3%).

## 4.2.2 Deskripsi Statistik Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja didapati 13 pertanyaan yang akan dianalisis, hasil jawaban dari responden pernyataan motivasi kerja yakni:

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

No	Item	Frekuensi					Total	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
1	X1.2	0	0	0	72	18	90	378	450
		0%	0%	0%	80%	20%	100%	84%	
2	X1.3	0	0	0	59	31	90	391	450
		0%	0%	0%	66%	34%	100%	87%	
3	X1.4	0	0	0	57	33	90	393	450
		0%	0%	0%	63%	37%	100%	87%	
4	X1.6	0	0	0	7	83	90	443	450
		0%	0%	0%	8%	92%	100%	98%	
5	X1.7	0	0	0	79	11	90	371	450
		0%	0%	0%	88%	12%	100%	82%	
6	X1.8	0	0	0	30	60	90	420	450
		0%	0%	0%	33%	67%	100%	93%	
8	X1.9	0	0	0	68	22	90	372	450
		0%	0%	0%	76%	24%	100%	83%	
9	X1.10	0	0	1	52	37	90	396	450
		0%	0%	1%	58%	41%	100%	88%	
10	X1.12	0	0	7	78	5	90	358	450
		0%	0%	8%	87%	6%	100%	80%	
11	X1.13	0	0	0	15	75	90	435	450
		0%	0%	0%	17%	83%	100%	97%	
12	X1.15	0	0	0	35	55	90	415	450
		0%	0%	0%	39%	61%	100%	92%	
13	X1.16	0	0	0	8	82	90	442	450
		0%	0%	0%	9%	91%	100%	98%	
Rata-Rata Skor Total								401,2	
Rata-Rata %								89%	

Sumber: Data primer diolah excel 2016, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dijabarkan jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja:

- 1) Item pertanyaan kedua dengan nilai skor total sebesar 84%.
- 2) Item pertanyaan ketiga dengan nilai skor total sebesar 87%.

3) Item pertanyaan keempat dengan nilai skor total sebesar 87%.

4) Item pertanyaan keenam dengan nilai skor total sebesar 98%.

5) Item pertanyaan ketujuh dengan nilai skor total sebesar 82%.

6) Item pertanyaan kedelapan dengan nilai skor total sebesar 93%.

7) Item pertanyaan kesembilan dengan nilai skor total sebesar 83%.

8) Item pertanyaan kesepuluh dengan nilai skor total sebesar 88%.

9) Item pertanyaan keduabelas dengan nilai skor total sebesar 80%.

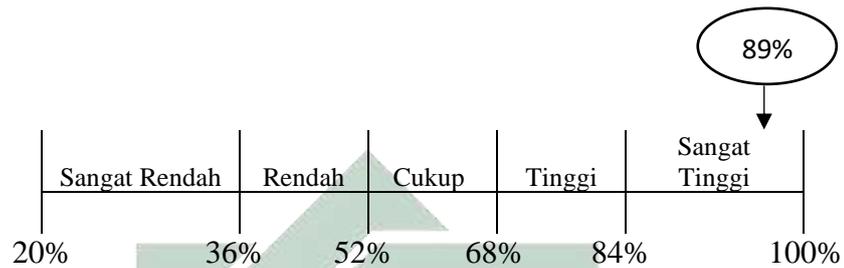
10) Item pertanyaan ketigabelas dengan nilai skor total sebesar 97%.

11) Item pertanyaan kelimabelas dengan nilai skor total sebesar 92%.

12) Item pertanyaan keenambelas dengan nilai skor total sebesar 98%.

UIN SUNAN AMPEL  
SURABAYA

Berdasarkan rata-rata skor total variabel motivasi kerja sebesar 89% artinya responden memandang bahwa motivasi kerja sangat tinggi dilihat dari garis kontinum dibawah ini:



## 2. Analisis Deskriptif Variabel Kerjasama Tim

Variabel kerjasama tim didapati 6 pertanyaan yang akan dianalisis, hasil jawaban dari responden pernyataan kerjasama tim yakni:

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Kerjasama Tim

No	Item	Frekuensi					Total	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
1	X1.1	0	0	0	30	60	90	420	450
		0%	0%	0%	33%	67%	100%	93%	
2	X1.2	0	0	0	63	27	90	387	450
		0%	0%	0%	70%	30%	100%	86%	
3	X1.3	0	0	0	67	23	90	383	450
		0%	0%	0%	74%	26%	100%	85%	
4	X1.4	0	0	0	33	57	90	417	450
		0%	0%	0%	37%	63%	100%	93%	
5	X1.5	0	0	0	23	67	90	427	450
		0%	0%	0%	26%	74%	100%	95%	
6	X1.6	0	0	0	55	35	90	395	450
		0%	0%	0%	61%	39%	100%	88%	
Rata-Rata Skor Total							404,8		
Rata-Rata%							90%		

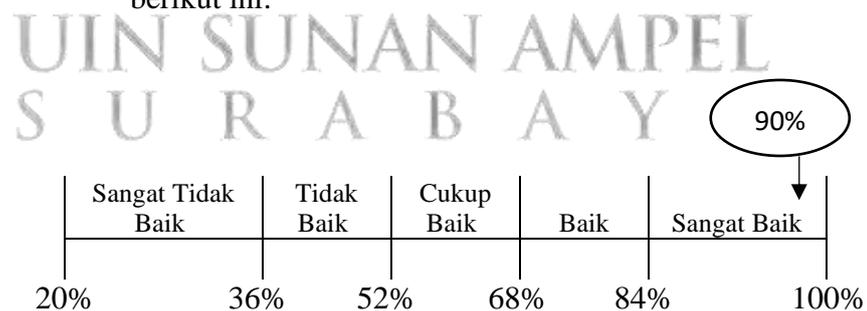
Sumber: Data Primer diolah excel 2016, 2023

- 1) Item pertanyaan kesatu dengan nilai skor total sebesar 93%.

- 2) Item pertanyaan kedua dengan nilai skor total sebesar 86%.
- 3) Item pertanyaan ketiga dengan nilai skor total sebesar 85%.
- 4) Item pertanyaan keempat dengan nilai skor total sebesar 93%.
- 5) Item pertanyaan kelima dengan nilai skor total sebesar 95%.
- 6) Item pertanyaan keenam dengan nilai skor total sebesar 88%.

Berdasarkan rata-rata skor total variabel kerjasama tim sebesar 90% artinya responden memandang bahwa kerjasama tim sangat baik dilihat dari garis kontinum

berikut ini:



### 3. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja didapati 5 pertanyaan yang akan dianalisis, hasil jawaban dari responden pernyataan lingkungan kerja yakni:

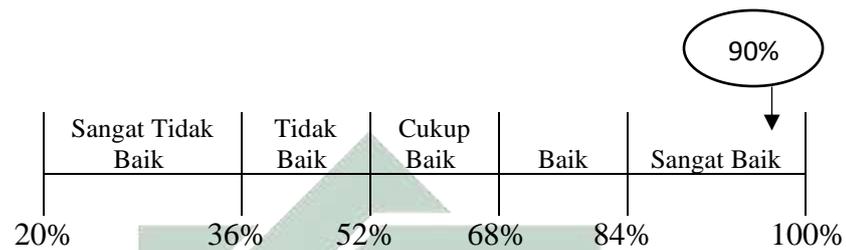
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No	Item	Frekuensi					Total	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
1	X1.1	0	0	1	27	62	90	421	450
		0%	0%	1%	30%	69%	100%	94%	
2	X1.2	0	0	1	27	62	90	421	450
		0%	0%	1%	30%	69%	100%	94%	
3	X1.3	0	0	1	25	64	90	423	450
		0%	0%	1%	28%	71%	100%	94%	
4	X1.4	0	0	0	69	21	90	381	450
		0%	0%	0%	77%	23%	100%	85%	
5	X1.6	0	0	0	46	44	90	404	450
		0%	0%	0%	51%	49%	100%	90%	
Rata-Rata Skor Total								410	
Rata-Rata %								91%	

Sumber: Data Primer diolah excel 2016, 2023

- 1) Item pertanyaan kesatu dengan nilai skor total sebesar 94%.
- 2) Item pertanyaan kedua dengan nilai skor total sebesar 94%.
- 3) Item pertanyaan ketiga dengan nilai skor total sebesar 94%.
- 4) Item pertanyaan keempat dengan nilai skor total sebesar 85%.
- 5) Item pertanyaan keenam dengan nilai skor total sebesar 90%.

Berdasarkan rata-rata skor total variabel lingkungan kerja sebesar 90% artinya responden memandang bahwa lingkungan kerja sangat baik dilihat dari garis kontinum dibawah ini:



#### 4. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas

Variabel produktivitas didapati 5 pertanyaan yang akan dianalisis, hasil jawaban dari responden pernyataan produktivitas yakni:

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Produktivitas

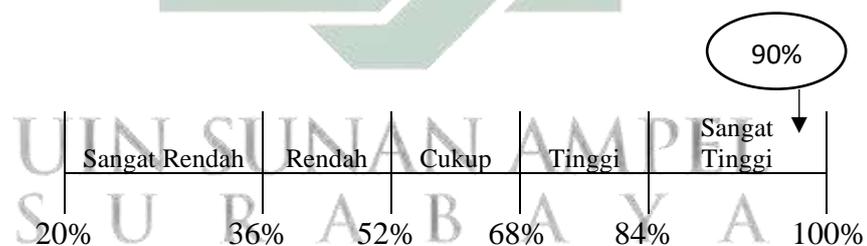
No	Item	Frekuensi					Total	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
1	Y1.1	0	0	0	9	81	90	441	450
		0%	0%	0%	10%	90%	100%	98%	
2	Y1.2	0	0	0	5	85	90	445	450
		0%	0%	0%	6%	94%	100%	99%	
3	Y1.3	0	0	0	4	86	90	446	450
		0%	0%	0%	4%	96%	100%	99%	
4	Y1.4	0	0	0	50	40	90	400	450
		0%	0%	0%	56%	44%	100%	89%	
5	Y1.6	0	0	0	49	41	90	401	450
		0%	0%	0%	54%	46%	100%	89%	
Rata-Rata Skor Total								426,6	
Rata-Rata %								95%	

Sumber: Data Primer diolah excel 2016, 2023

- 1) Item pertanyaan kesatu dengan nilai skor total sebesar 98%.

- 2) Item pertanyaan kedua dengan nilai skor total sebesar 99%.
- 3) Item pertanyaan ketiga dengan nilai skor total sebesar 99%.
- 4) Item pertanyaan keempat dengan nilai skor total sebesar 89%.
- 5) Item pertanyaan keenam dengan nilai skor total sebesar 89%.

Berdasarkan rata-rata skor total variabel produktivitas sebesar 90% artinya responden memandang bahwa produktivitas sangat tinggi dilihat dari garis kontinum di bawah ini:



### 4.3 Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji ini guna mengetahui valid atau tidaknya item dengan pengambilan keputusan pada nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar dengan df (*Degree of Freedom*): rumus  $n-2$  ( $90-2$ ) = 88 dengan signifikansi =

0,05. Berikut dibawah ini hasil uji validitas mengenai item pernyataan:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.2	0,522	0,1745	Valid
	X1.3	0,478	0,1745	Valid
	X1.4	0,562	0,1745	Valid
	X1.6	0,311	0,1745	Valid
	X1.7	0,322	0,1745	Valid
	X1.8	0,496	0,1745	Valid
	X1.9	0,550	0,1745	Valid
	X1.10	0,638	0,1745	Valid
	X1.12	0,378	0,1745	Valid
	X1.13	0,537	0,1745	Valid
	X1.15	0,295	0,1745	Valid
	X1.16	0,215	0,1745	Valid
Kerjasama Tim	X2.1	0,545	0,1745	Valid
	X2.2	0,689	0,1745	Valid
	X2.3	0,724	0,1745	Valid
	X2.4	0,295	0,1745	Valid
	X2.5	0,708	0,1745	Valid
	X2.6	0,534	0,1745	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,842	0,1745	Valid
	X3.2	0,842	0,1745	Valid
	X3.3	0,854	0,1745	Valid
	X3.4	0,587	0,1745	Valid
	X3.6	0,760	0,1745	Valid
Produktivitas	Y1	0,554	0,1745	Valid
	Y2	0,626	0,1745	Valid
	Y3	0,668	0,1745	Valid
	Y4	0,616	0,1745	Valid
	Y6	0,722	0,1745	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2023

## 2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk melihat konsistensi jawaban pertanyaan yang diberikan oleh responden dengan kriteria *Cronbach alpha* > 0,6.

Berikut ini hasil uji reliabilitas mengenai seluruh item pernyataan:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	28

Gambar 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel X dan Y memiliki nilai 0,765 jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Maka dikatakan telah reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas guna menguji apakah setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji *Kolmogrov Smirnov* dengan SPSS 26:

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.71590616
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.169
	Negative	-.178
Test Statistic		.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

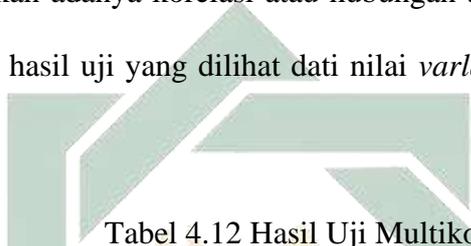
Diketahui hasil di atas dengan *Kolmogrov-Smirnov* yakni nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,177. Karena nilai tersebut lebih dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas guna menguji apakah model regresi dibuktikan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas.

Berikut hasil uji yang dilihat dari nilai *varlance infaltion factor*

(VIF):



Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
(Constant)	6.737	2.293		2.938	.004		
motivasi kerja	.376	.040	.799	9.340	.000	.662	1.511
kerjasama tim	-.056	.069	-.081	-.812	.419	.481	2.078
lingkungan kerja	.013	.050	.022	.251	.802	.630	1.587

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Dari hasil uji di atas diketahui bahwa variabel nilai VIF X1 1.511, X2 2.078, X3 1.587 < 10 dan nilai tolerance X1 0.662, X2 0.481, X3 0.630 > 0,1, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini guna menganalisis apakah dalam model regresi terdapat perbedaan versi residual satu observasi ke observasi lain. Berikut hasil uji glejser dengan SPSS 26:

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1218.767	835.860		1.458	.148
motivasikerja	-.036	.029	-.165	-1.247	.216
kerjasamatim	.033	.051	.100	.647	.519
lingkungankerja	.015	.038	.054	.400	.690

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian data di atas bahwa nilai sig X1 0.216, X2 0.519, X3 0.690 > 0.05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini guna akan mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2887.282	1161.321		2.486	.015
motivasikerja	.411	.040	.837	10.241	.000

kerjasamatim	-.084	.071	-.114	-1.187	.239
lingkungankerja	.021	.052	.034	.405	.687

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2887.282 + 0.411X_1 - 0.084X_2 + 0.021X_3 + 1161.321$$

Terkait hasil persamaan regresi linier berganda di atas berarti:

1. Konstanta  $\beta_0$ : 2887.282 artinya seluruh variabel independen terhadap variabel dependen nol (0), maka nilai efisiensi: 2887.282.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $\beta_1$ ): 0.411 yang bernilai positif artinya motivasi kerja ( $X_1$ ) jika mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas karyawan ( $Y$ ) meningkat: 0.411.
3. Nilai koefisien regresi kerjasama tim ( $\beta_2$ ): -0.084 yang bernilai negatif artinya variabel kerjasama tim ( $X_2$ ) turun 1 satuan, maka produktivitas karyawan ( $Y$ ) menurun juga: -0.084 dan sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $\beta_3$ ): 0.021 yang bernilai positif artinya variabel lingkungan kerja ( $X_3$ )

kenaikan 1 satuan, maka produktivitas karyawan (Y) kenaikan juga: 0.021 dan sebaliknya.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T

Uji T guna mengetahui apakah variabel dependen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan, bila signifikansi  $< 0,05$   $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  artinya berpengaruh secara parsial. Nilai t-tabel pada  $df = N - k - 1 = 90 - 3 - 1 = 86$  yakni 1,987.

Tabel 4.15 Hasil Uji T

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2887.282	1161.321		2.486	.015
motivasikerja	.411	.040	.837	10.241	.000
kerjasamatim	-.084	.071	-.114	-1.187	.239
lingkungankerja	.021	.052	.034	.405	.687

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Dilihat dari tabel di atas, menjelaskan hasil dari uji pengaruh dari masing-masing variabel pada penelitian ini yakni:

##### 1) Uji Hipotesis I

H1: Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

H0: Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan tabel di atas dibuktikan nilai signifikan variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  atau  $t\text{-hitung } 10.241 > 1.987$  sehingga H1 diterima dan H0 ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

## 2) Uji Hipotesis II

H1: Kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan

H0: Kerjasama tim tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikan variabel kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan nilai signifikan  $0,239 > 0,05$  atau  $t\text{-hitung } -1.187 < 1.987$  sehingga H2 ditolak dan H0 diterima artinya kerjasama tim tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

### 3) Uji Hipotesis III

H1: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

H0: Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan tabel di atas dibuktikan nilai signifikan variabel kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan nilai signifikan  $0,687 > 0,05$  atau  $t\text{-hitung } 0,405 < 1,987$  sehingga H3 ditolak dan H0 diterima artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

#### b. Uji F

Uji ini guna apakah variabel independen berpengaruh secara simultan atau tidak terhadap variabel dependen. Jika nilai  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$  atau  $\text{sig} < 0,05$  artinya berpengaruh secara simultan. Nilai  $f\text{-tabel} = df1 = k-1 = 4-1 = 3$ .  $df2 = n-k = 90-3 = 87 = 2,71$ .

Tabel 4.16 Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	216414763.449	3	72138254.483	48.168	.000 <sup>b</sup>
Residual	128797752.951	86	1497648.290		
Total	345212516.400	89			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), lingkungankerja, motivasikerja, kerjasamatim

Sumber: Output SPSS 26, 2023

#### 4) Uji Hipotesis IV

H4: Motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan

H0: Motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai signifikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yakni sebesar  $48,168 > 2,71$  dan nilai *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Jadi, kesimpulannya berpengaruh antara motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

#### c. Koefisien Determinasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.614	1223.784

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja, kerjasama tim

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Tabel di atas bahwa pada penelitian ini memperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,627. Hal ini dibuktikan bahwa persentase pengaruh

variabel dependen terhadap independen sebesar 62,7%. Sedangkan sisanya 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1. Analisis Deskriptif mengenai Produktivitas Karyawan**

Hasil dari mengolah tabel tabulasi jawaban dari responden yang dianalisis deskriptif mampu dijelaskan bahwa produktivitas karyawan terbilang sangat tinggi. Produktivitas merupakan kesanggupan seseorang atau organisasi guna menggapai harapan dan mendapatkan hasil maksimal dengan memanfaatkan waktu, sumber daya dan energi secara efisien Fadhli & Khusnia (2021).

Hal ini sesuai dengan teori produktivitas menurut Nainggolan & Sudjiman (2022) guna mendapatkan keefektifan dan efisiensi dilakukan perbandingan kualitas dan kuantitas selama periode waktu tertentu. Dan didukung adanya tabulasi jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner, yang mana jawaban responden mempunyai jawaban rata-rata tinggi dalam indikator produktivitas yakni 1) Kualitas yang dibuktikan bahwa selama ini karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan instansi. Target kualitas yang ditetapkan tersebut yakni mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja dan mampu menjauhkan seluruh kekeliruan prosedur yang ditetapkan oleh instansi. 2) Kuantitas ditunjukkan dengan pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan

ketentuan intansi. Target kuantitas tersebut dihubungkan dengan kesanggupan para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dan target setiap pegawai harus memenuhi SOP (standart operasional prosedur) setiap bagian. 3) Ketepatan waktu dibuktikan dengan selama ini karyawan sanggup memenuhi ketepatan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan intansi. Ketentuan waktu yang dimaksud ialah para karyawan bekerja 8 jam kerja dalam sehari. Jadi, kesimpulannya ialah produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya terbilang tinggi.

#### **4.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil pengujian yang dilaksanakan ditunjukkan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini didukung oleh pengujian dengan SPSS 26 dan ditunjukkan pada hasil uji t ialah  $0,000 < 0,05$  atau t-hitung  $10.241 > 1.987$ . Sehingga disimpulkan H<sub>1</sub> dalam penelitian ini diterima.

Sesuai temuan di lapangan dari hasil kuesioner yang mempunyai skor presentase tertinggi ialah pernyataan responden mempunyai ambisi serius melakukan pekerjaan demi tujuan yang diinginkan. Serta perolehan wawancara peneliti dengan responden bahwasannya sebagian besar responden ialah laki-laki yang umurnya 26-30 tahun. Menurut Bidarti (2020) mengatakan

memasuki usia 15-64 tahun dinamai usia produktif atau usia kerja. Di usia ini pegawai sedang perlu pencapaian guna memenuhi kebutuhan keluarganya dan pegawai akan mengekspresikan diri untuk memperoleh apa yang diinginkan. Tidak hanya itu saja menurut karyawan apabila pimpinan memberikan dorongan untuk mengikuti adanya pengadaan pelatihan kemungkinan karyawan akan lebih semangat lagi dan tidak merasa kesulitan saat bekerja. Dari sinilah karyawan mengembangkan peluang kemampuan diri sendiri sehingga mampu menghasilkan target yang diinginkan. Mengamati pegawai dengan memberikan semangat saat bekerja dan memberikan apresiasi pada hasil pekerjaan karyawan, karena dengan semangat yang tinggi akan berdampak pada hasil yang diinginkan karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Maka diperlukannya peran seorang pimpinan agar perusahaan berjalan sesuai keinginan semisal memberikan dorongan atau motivasi pada pegawai untuk bekerja sesuai aturan serta mengetahui bagaimana rasa kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai Kurniasari (2018). Hal ini sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Ekhsan (2019) adalah situasi diri seseorang yang mendorong kemauan untuk aktivitas tertentu guna menggapai tujuan. Dengan motivasi kerja yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan produktivitas disebabkan tingginya semangat karyawan. Keterkaitan antara motivasi dengan produktivitas karyawan searah, karena motivasi kerja tinggi, maka produktivitas meningkat dan sebaliknya jika produktivitas menurun dikarenakan pegawai tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Buraera & Kamaru (2022) yang menjelaskan bahwa motivasi yang baik bukan hanya pembekalan materi saja namun mampu mendorong pegawai lebih bersemangat semaksimal mungkin guna meningkatkan produktivitas. Lain sisi Parwati et al (2021), Simbolon & Hutapea (2022) telah melaksanakan penelitian dibuktikan motivasi kerja ada pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Yang menjadi kesimpulannya ialah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Lain sisi menjadi faktor penting yang membantu peningkatan produktivitas karyawan.

#### **4.4.3. Pengaruh Kerjasama Tim (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil pengujian yang dilaksanakan ditunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini didukung oleh pengujian dengan SPSS 26 dan

ditunjukkan pada hasil uji t ialah  $0,239 > 0,05$  atau t-hitung  $-1.187 < 1.987$ . Lalu disimpulkan bahwa H2 dalam penelitian ini ditolak.

Hal tersebut menandakan bahwa kerjasama tim bukan hal utama mempengaruhi produktivitas karyawan. Penerapan kerjasama tim tergolong tinggi tetapi hasil penelitian ini membuktikan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Artinya kerjasama tim teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya terbilang baik. Tetapi tidak mendukung peningkatan produktivitas karyawan sesuai diharapkan. Apabila pegawai bekerja secara tim atau tidak itu tidak berpengaruh terhadap produktivitasnya hal itu dikarenakan beberapa alasan menurut penelitian lebih lanjut dikarenakan adapun tugas atau project dari pimpinan yang dapat diselesaikan secara individu. Padahal bekerja secara tim bisa saling mendukung satu sama lain serta pekerjaan lebih cepat selesai dan bisa mencapai hasil yang diharapkan. Disisi lain, kesanggupan yang menjadi skill seorang pegawai dalam sebuah tim adalah kepercayaan diri guna menyelesaikan pekerjaan bersama dengan tim karena kerja tim juga berperan penting dalam kelancaran fungsi suatu organisasi W. N. Sari (2022). Hal ini tidak sesuai dengan Lawasi & Triatmanto (2017), kerjasama tim ialah sekelompok orang yang bekerja bersama guna mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut lebih mudah dicapai melalui kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Anggraeni & Saragih (2019) bahwasannya kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun selaras penelitian Naisyah et al (2022), Hamka & Ratnawili (2020), Rahmah et al (2023) membuktikan tidak ada pengaruh teamwork terhadap produktivitas kerja.

Yang menjadi kesimpulan penelitian ini kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Lain sisi bukan menjadi faktor penting yang membantu peningkatan produktivitas karyawan.

#### **4.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil pengujian yang dilaksanakan ditunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini didukung oleh pengujian dengan SPSS 26 dan ditunjukkan pada hasil uji t ialah  $0,687 > 0,05$  atau t-hitung  $0,405 < 1,987$ . Sehingga disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> dalam penelitian ini ditolak.

Lingkungan kerja bisa berupa secara fisik atau non fisik. Yang dimaksud secara fisik mengenai suasana kerja dan tersedianya fasilitas kerja, sedangkan secara non fisik mengenai hubungan dengan rekan kerja. Didasarkan hasil wawancara menurut karyawan

karena ruangan kerja yang kurang nyaman, kurang luas karena hanya bersekat kayu yang mana ruangan kerja antara karyawan dengan lainnya berdempetan sehingga membuat konsentrasi karyawan terganggu terlebih lagi bagi mereka yang tidak bisa bekerja dalam kondisi ramai.

Apabila di atas membicarakan lingkungan kerja secara fisik, maka selanjutnya membahas non fisik mengenai hubungan dengan rekan kerja. Berdasarkan data yang didapat melalui kuesioner dan wawancara minoritas responden mengatakan bahwasannya hubungan komunikasi antara satu sama lain masih rendah. Pentingnya komunikasi antar pegawai guna meminimalisir kesalahpahaman agar suasana menjadi kondusif. Karena pada dasarnya manusia di dunia ini tidak sempurna tidak luput dari kesalahan dan sebagai rekan kerja menegur apabila melakukan kesalahan. Disisi lain, apabila mendapat teguran dari atasan maka menyikapi dengan rasa maklum karena menyadari mereka bawahannya. Hal ini sesuai dengan teori lingkungan kerja pandangan Fahlevi (2018) adalah tempat pegawai melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya, baik itu lingkungan fisik ataupun non fisik, bilamana mampu memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Hal ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan Nurfarohim & Irawan (2021) yang dibuktikan bahwasannya

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bima disebabkan adanya lingkungan yang kondusif dan suasana kerja nyaman mampu menjadikan peningkatan produktivitas karyawan perusahaan. Tetapi selaras penelitian Andi et al (2017), Rachmah (2018), Saleh & Utomo (2018) dibuktikan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Yang menjadi kesimpulannya ialah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Lain sisi bukan menjadi faktor penting yang membantu peningkatan produktivitas karyawan.

#### **4.4.5. Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan uji F diketahui bahwasannya motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan yang dibuktikan dengan  $F_{hitung}$   $48.168 > 2,71$  dan nilai *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Lain sisi juga terdapat bahwasannya ketiga variabel independen mampu mengartikan variabel dependen yakni produktivitas karyawan sebesar 62,7%, sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa:

1. Produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya terbelang kategori sangat tinggi dibuktikan dengan hasil jawaban responden mempunyai jawaban rata-rata tinggi di setiap indikator.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya dibuktikan dengan hasil uji t  $0,000 < 0,05$  atau t-hitung  $10,241 > 1,987$ .
3. Variabel kerjasama tim tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya dibuktikan dengan hasil uji t  $0,239 > 0,05$  atau t-hitung  $-1,187 < 1,987$ .
4. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya dibuktikan dengan hasil uji t ialah  $0,687 > 0,05$  atau t-hitung  $0,405 < 1,987$ .
5. Variabel motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan teknisi

bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} 48.168 > 2,71$  dan nilai *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$ , serta nilai R-square 62,7%.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

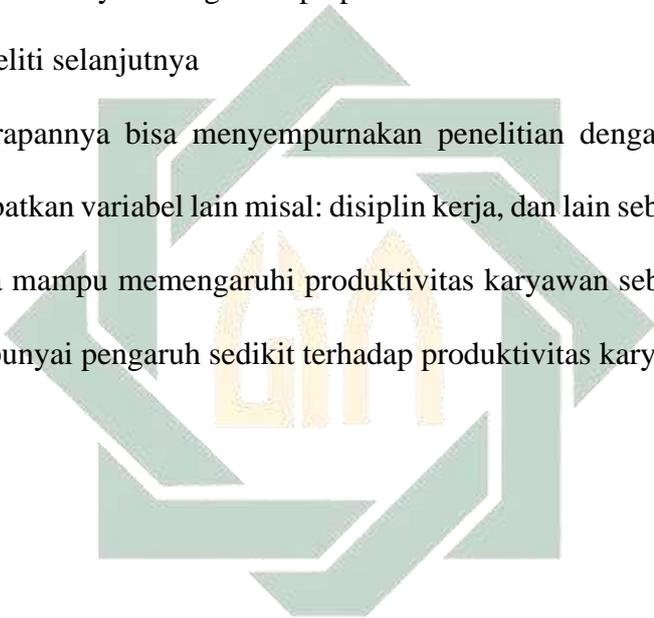
## 5.2 Saran

1. Bagi karyawan teknisi bangunan Dinas Pendidikan Kota Surabaya

Harapannya bisa mempertahankan faktor yang mampu memengaruhi produktivitas karyawan penelitian ini yakni motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja yang tujuannya guna mampu menjaga produktivitas karyawan agar tetap optimal bahkan bertambah meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Harapannya bisa menyempurnakan penelitian dengan menjelajah dan melibatkan variabel lain misal: disiplin kerja, dan lain sebagainya yang sekiranya mampu memengaruhi produktivitas karyawan sebab penelitian ini mempunyai pengaruh sedikit terhadap produktivitas karyawan.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (Ed.)). Uisu Press.
- Andi, S., Jam'an, & Alamsyah. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Snvt Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Sul-Sel. 1(2).*
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. 6(1), 1163–1170.*
- Arif, M. J., Agussalim, M., & Delvianti. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat. 3(4), 730–743.*
- Arischa, I. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Pt. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.*
- Berlian, B. D. D., & Rafida, V. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (Jpap), 10, 81–93.*
- Bidarti, A. (2020). *Teori Kependudukan* (Gozali & A. Novadina (Eds.)). Penerbit Lindan Bestari.
- Budiharjo, P. H., Lengkong, V. P. ., & Dotulong, L. O. H. (2017). *Pengaruh Keselamatan Kerja , Kesehatan Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado. 5(3), 4145–4154.*
- Buraera, Y., & Kamaru, S. M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko The Effect Of Work Motivation On Employee Work Productivity At Tataba Puskesmas Buko District Abstrak. 10(1), 1–5.*
- Chalimi, N. F. (2021). *Aplikom Statistkik Berbasis Spss* (1st Ed., P. 11). Penerbit Lembaga Cakra Brahmanda Lentera.

Chandra, T., & Priyono. (2023). *Statistika Deskriptif* (Y. Soesatyo & A. W. Hasyim (Eds.)). Cv Literasi Nusantara Abadi.

Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan Sppss (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*. Guepedia.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.

Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)* (Guepedia/At (Ed.); Cetakan Pe). Guepedia Group. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Produktivitas/03fmeaaaqbj?hl=Jv&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Produktivitas/03fmeaaaqbj?hl=Jv&gbpv=0)

Fahlevi, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Pemkot Tangerang (Studi Kasus Pada Bagian Perizinan, Catatan Sipil Dan Administrasi Umum). Universitas Mercu Buana Jakarta

Fatima, I. I., Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada The Effect Of The Work Environment On Employee Productivity During The Covid-19 Pandemic At Pt Lonsum Bulukumba. 3, 229–237.

Gainau, M. B. (2021). *Pengantar Metode Penelitian* (C. Subagya (Ed.)). Pt Kanisius.

Hamka, J., & Ratnawili. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim, Loyalitas Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Orion Apac Indonesia Cabang Bengkulu*. 1–14.

Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.

Haslindah, A., Syarifuddin, R., Iswandi, M., & Pratiwi, K. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Tirta Sukses Perkasa Dengan Metode Structural Education Modeling ( Sem )*. 01(1), 10–14.

- Iek, M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong*. 11(3).
- Kaawoan, A., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. T. (2017). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt . Samudera Mulia Abadi Di Kabupaten Minahasa Utara*.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. Ii(1), 32–39.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5 No.
- Lubis, Z. (2021). *Statistika Terapan Untuk Ilmu-Ilmu Sosial Dan Ekonomi* (R. I. Arhadi (Ed.); P. 106). Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya Offset.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh*. 9(1), 50–59.
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences*. 3(9), 138–148.
- Naisyah, S., Sari, M. I., Reskiputri, T. D., Reliabilitas, U., & Berganda, R. L. (2022). *Pengaruh Pengawasan , Teamwork Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dan Staf Administrasi Di Smk Teknologi Balung*. 1(3), 504–515.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik* (M. A. Susanto

(Ed.)). Pradina Pustaka.

Nurfarohim, P., & Irawan, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima*. 4(1), 52–60.

Octavia, S. A. (2020). *Motivasi Belajar Dalam Perkembangan Remaja*. Cv Budi Utama.

Oteshova, A. K., Niyazbayeva, A. A., Aktobe, K. Z., State, R., Prodanova, N. A., Sabirova, R. K., & Zayed, N. M. (2021). *The Effect Of Teamwork On Employee*. 20(5), 1–8.

Padang, I. S., & Sitorus, D. H. (2022). *Analisis Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Pt Pradana Indah Sejahtera*. 7(2), 712–718. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.557>

Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). *Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , Dan Pelatihan Kerja Terhadap*. 1949, 127–136.

Parwati, N. M. D., Sri, A. A. P., & Sari, N. P. R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Komaneka Resorts , Komaneka Bisma Ubud*. 5(1), 119–137.

Putri, G. A., & Rahmini, A. N. (2021). *Monograf Pengaruh Leverage Terhadap Manajemen Laba Dengan Corporate Governance Pada Perusahaan Pertambangan* (Andriyanto (Ed.); 1st Ed., Pp. 29–30). Penerbit Lakeisha.

Rachmah, Y. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Usaha Patra Lima Jaya Surabaya Karyawan Outsourcing Pada Pt Usaha Patra*.

Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, A. F., & Basalamah, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 6(1), 91–102.

Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (D. Zulfikar (Ed.)). Lppm Universitas Kh. A. Wahan Hasbullah.

Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (Ed.)). Cipta Media

Nusantara.

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020a). *Metode Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Cv Budi Utama.

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020b). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*. Cv Budi Utama.

Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Pt Indeks Kelompok Gramedia.

Sa'adah, L. (2021). *Statistik Inferensial* (Zulfikar (Ed.)). Lpmm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*. 11(21), 28–50.

Sari, A. N., Menuk, C., & Handayani, S. (2022). Pengaruh Keterampilan , Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Sawunggaling Karya Trans. *Journal Of Sustainability Business Research*, 3(1), 112–121.

Sari, W. N. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Klinik Pratama Rawat Inap Prisdhy)*. 1, 129–139.

Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Statistika* (Cetakan Pe). Airlangga Univeristy Press.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 3). Stie Ykpn.

Simanjuntak, M., Hasibuan, A., Handiman, U. T., & Dkk. (2021). *Perancangan Organisasi Dan Sumber Daya Manusia* (A. Karim & J. Simarmata (Eds.)). Yayasan Kita Menulis.

Simbolon, A. H., & Hutapea, J. Y. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Trans Berjaya Khatulistiwa*. 4, 6476–6483.

Siregar, B. G., & Hardana, A. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* (Cetakan Ke). Cv Merdeka Kreasi Group.

- Sisca, Chandra, E., & Sinaga, O. S. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiarto. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis* (E. S. Mulyanta (Ed.); 2nd Ed., P. 158). Penerbit Andi.
- Suhendi, D. (2022). *Konsep Vs Implementasi (Studi Kasus Manajemen Sdm, Pemasaran, Keuangan Dan Operasional)* (E. Amelia, Rosiyannah, A. Z. Faula, & Aziz Abdul (Eds.)). Cv Adanu Abimata.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia: Praktik Penelitian*. Caps (Center Of Academic Publishing Service).
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Cv Budi Utama.
- Susilowati, F. (2020). *Pengujian Statistik Dengan Spss*. Pustaka Rumah Cinta.
- Syarir, Danial, Yulinda, E., & Dkk. (2020). *Aplikasi Metode Sem-Pls Dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir Dan Lautan* (L. Daris (Ed.)). Pt Penerbit Ipb Press.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca* (P. 46). Deepublish.
- Tohardi, A. (2019). *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial + Plus*. Tanjungpura University Press.
- Turangga, P., Ridwan, W. A., & Herman. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mega Electric. *Manajemen*, 1–11.
- Ulinuha, M. (2016). *Analisis Faktor Internal Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt . Segara Timber Di Samarinda*. 4(2), 506–520.
- Wardani, R. K. (2018). *Hubungan Antara Teamwork Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (Kisel)*.