

Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera

Ilma Sofyana Padang*, David Humala Sitorus

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

*Correspondence email: ilmasofyanapadang02@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas, kerjasama tim terhadap produktivitas, dan pengaruh motivasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap produktivitas pada PT Pradana Indah Sejahtera. Populasi penelitian ini sebanyak 253 karyawan. Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Solvin sehingga jumlah sampel adalah 155 karyawan. Kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, serta variabel motivasi dan kerjasama tim bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan manajerial.

Kata Kunci: Motivasi; Kerjasama tim; produktivitas

Abstract. This study aims to analyze the effect of motivation on productivity, teamwork on productivity, and the effect of motivation and teamwork simultaneously on productivity at PT Pradana Indah Sejahtera. The population of this study were 253 employees. The technique of determining the number of samples taken as respondents in this study is to use Solvin so that the number of samples is 155 employees. Questionnaire as the main data collection tool. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis method. The results of the analysis show that the motivation variable has a positive and significant effect on productivity, the teamwork variable has a positive and significant effect on productivity, and the motivation and teamwork variables have a positive and significant effect on productivity. This research has theoretical and managerial implications.

Keywords: Motivation; Teamwork; productivity

PENDAHULUAN

Pekerjaan akan sangat terasa menyenangkan dan dapat dikerjakan dengan baik apabila sesuai dengan minat serta semangat karyawan. Minat dan semangat tersebut menjadi salah satu kewajiban yang harus disadari oleh seorang perusahaan dalam menumbuhkembangkan perusahaannya. Pelaksana perusahaan harus mampu melakukan bimbingan, pembinaan, dan merawat karyawannya sesuai dengan asas-asas kemanusiaan (Hasibuan, 2017). Kehidupan organisasi dapat ditingkatkan dengan cara memiliki karyawan yang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Perasaan senang terhadap pekerjaan dapat menjadikan karyawan memiliki rasa loyalitas serta bersemangat dalam bekerja, dengan cara mengimplementasikan imajinasi dan keterampilannya. Karyawan akan lebih memusatkan perhatian terhadap pekerjaannya jika pemenuhan kebutuhan mereka terpenuhi, dimana hal tersebut sering disebut sebagai motivasi untuk bekerja dengan giat agar dapat meningkatkan hasil pekerjaan (Kusuma, 2018).

Wursanto (2018) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan dorongan baik dari dalam maupun luar yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu. Gaji, minat, kebutuhan rasa aman, hubungan antar karyawan, dan kesempatan bekerja juga bisa dikategorikan sebagai motivasi karyawan dalam bekerja (Wursanto, 2018). Selain itu, jika karyawan mampu untuk bekerja sama maka perusahaan akan berjalan sesuai tujuan, karena sebuah perusahaan membutuhkan kerjasama tim yang solid dalam mencapai tujuan perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama juga harus selaras dan terorganisir. Dengan adanya kerjasama tim, akan menghasilkan suatu kinerja yang lebih tinggi daripada dilakukan secara individu. Koordinasi yang baik dapat membuat tim kerja menghasilkan sinergi positif. (Robbins & Judge, 2018). Menurut Tenner dan Detoro (2017), kerjasama tim adalah suatu kegiatan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, dimana pekerjaan tersebut akan lebih efisien jika dilakukan bersama-sama. Gaspersz (2016) juga menyatakan hal yang sama bahwa faktor terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, dengan saling terlibat memungkinkan kemampuan mereka akan bertambah dan hal tersebut baik sangat bermanfaat bagi perusahaan (Gaspersz, 2016; Tenner & DeToro, 2017). Dengan adanya motivasi dan kerja sama tim dapat membuat karyawan lebih tergerak untuk memaksimalkan pekerjaannya. Jika hal tersebut terpenuhi maka produktivitas kerja juga akan meningkat dan timbul rasa kepuasan serta kelancaran.

Tanggungjawab adalah suatu hal yang harus dimiliki oleh karyawan, dimana mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas. Maka motivasi dan kerjasama tim merupakan hal yang harus diperhatikan bagi seorang pimpinan pada para karyawannya. Pimpinan perusahaan sering menemui

masalah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dimana mereka harus menggerakkan kesadaran serta tanggungjawab karyawan dalam menjalankan tugasnya, namun setiap karyawan memiliki perbedaan kebutuhan, maka pimpinan harus mampu memahami apa yang karyawan butuhkan. Karyawan yang bekerja di PT. Pradana Indah Sejahtera sebanyak 253 orang. Tabel 1 menjelaskan hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis dapat diambil kesimpulan perlunya peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Pradana Indah Sejahtera, hal ini dapat dilihat dari masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat, istirahat terlalu lama, pulang terlalu awal, dan sebagainya.

Tabel 1
Bagian dan Jumlah Karyawan PT. Pradana Indah Sejahtera

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

Sumber: data olahan

Kajian Literatur *Motivasi*

Motivasi merupakan suatu acuan yang dapat mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, semangat, serta rela, dimana motivasi juga menyangkut perilaku yang merupakan unsur vital dalam manajemen (Agustini, 2019). Sumber Daya Manusia juga mempengaruhi hasil akhir dari satu pekerjaan tersebut, dapat dikatakan sukses jika suatu organisasi memiliki beberapa aktifitas yang dapat meningkatkan kreatifitas sumber daya manusianya. Maka peran seorang pimpinan sangat dibutuhkan agar suatu perusahaan berjalan sesuai tujuan seperti memberikan beberapa motivasi kepada karyawan agar menjalankan pekerjaan sesuai dengan program, serta dapat mengetahui rasa kepuasan dan ketidakkepuasan yang dirasakan oleh karyawan (Kurniasari, 2018).

Motivasi Dasar (Luthans, 2017):

1. Kebutuhan. Terciptanya suatu kebutuhan disaat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Terkadang juga tidak membutuhkan kebutuhan psikologis.
2. Dorongan. Dorongan dapat diartikan sebagai kehilangan petunjuk. Dorongan fisiologis dan psikologis dapat menghasilkan dorongan untuk meraih insentif
3. Insentif. Diartikan dengan, segala sesuatu yang mengurangi dorongan. Memperoleh insentif dapat menyeimbangkan permasalahan fisiologis atau psikologi yang akan mengurangi dorongan

Kerjasama Tim

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

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

1. Kerjasama. Pekerjaan akan terasa lebih efektif bila dikerjakan secara tim. Setiap individu dapat memberikan kontribusi yang dapat menjadi kekuatan. Semakin besar tingkat kerjasamanya maka akan menghasilkan integrasi yang semakin besar pula. Beberapa indicator untuk mengukur kerja sama sebagai berikut : (a) Memikul tanggung jawab bersama; (b) Saling berkontribusi baik pikiran maupun tenaga, maka akan tercipta suatu kerjasama yang membuahkan hasil; dan (c) Mengerahkan kemampuan secara maksimal dapat menjadikan tim lebih kuat dan berkualitas.
2. Kepercayaan. Kepercayaan merupakan keyakinan bahwa karyawan serius dengan apa yang diucapkan. Kinerja yang tinggi dapat dicirikan dengan adanya kepercayaan antar anggota dengan artian setiap anggota saling percaya

akan karakter, integritas serta kemampuan masing-masing anggota. Indikator kepercayaan dibedakan menjadi tiga, yaitu: (a) Kejujuran anggota tim yang akan menciptakan keterbukaan; (b) Pemberian tugas pada anggota tim dengan artian telah menitipkan kepercayaan dan amanah pada anggota, bahwa ia mampu melakukannya; dan (c) Setiap anggota memiliki integritas tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kekompakan. Kekompakan dapat diartikan sebagai perasaan solid yang terdapat dalam diri karyawan terhadap timnya. Beberapa indikator kekompakan, yaitu : (a) Saling bergantung pada tugas, yaitu antar anggota harus memiliki rasa ketergantungan demi kekompakan.; (b) Saling bergantung pada hasil, yaitu anggota tim memiliki pendapat bahwa hasil yang dicapai bukan hasil perorangan, namun hasil kerjasama tim.; dan (c) Komitmen, yaitu setiap anggota tim dianggap berkomitmen tinggi terhadap tujuan yang akan dicapai tim (Sibarani, 2018).

Produktivitas

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

Menurut Anoraga dalam buku Busro (2018:346) faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain : (1) Motivasi kerja karyawan, Suatu hal yang merangsang karyawan untuk bersemangat dalam bekerja, sehingga mendorong diri untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bekerjanya; (2) Pendidikan, Pembelajaran sekelompok orang berupa pengetahuan dan ketrampilan yang dibedakan berdasarkan jenjang atau tingkat kesulitannya; (3) Disiplin kerja, Kemauan yang berasal dari diri seseorang untuk tunduk pada aturan yang telah berlaku; (4) Keterampilan, Keahlian seseorang dalam melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri kemudian diasah dan dilatih; (5) Sikap etika kerja, Prinsip moral yang menjadi pedoman; (6) Kemampuan kerja sama, Mampu untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan bersama tim; (7) Gizi dan kesehatan, Unsur penting dari diri seseorang yang dapat menggambarkan kondisi tubuh; (8) Tingkat penghasilan, Taraf atau tingkat hidup berdasarkan pendapatan yang diperoleh dalam bekerja; (9) Lingkungan kerja, Segala hal yang berhubungan langsung dengan tempat kerja yang dapat mempengaruhi keberjalanan proses kerja; (10) Kecanggihan teknologi, Sumber daya yang digunakan perusahaan guna berlangsungnya proses bekerja; (11) Faktor-faktor produksi yang memadai, Beberapa hal yang dapat mempengaruhi keberjalanan proses produksi (Sumber Daya Manusia, Tanah, Sumber Daya Alam, dan Modal); (12) Jaminan sosial, Bentuk perlindungan social yang memiliki tujuan untuk menjamin seseorang dalam memenuhi kebutuhan dasar hidup; (13) Manajemen dan kepemimpinan, Kegiatan memimpin, mengarahkan, dan memotivasi pekerja sesuai dengan norma dan menggunakan cara yang efektif serta efisien; dan (14) Kesempatan berprestasi, Peluang bagi pekerja untuk bisa mendapatkan kesempatan mengembangkan karirnya (Busro, 2018).

METODE

Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode Analitik Observasional. Pendekatan penelitian dilakukan secara Cross Sectional yaitu pendekatan dimana variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) yaitu motivasi dan kerjasama tim dengan produktivitas PT. Pradana Indah Sejahtera di Kota Batam dilakukan dalam satu kurun waktu yang sama. Penelitian dilakukan di PT. Pradana Indah Sejahtera yang berlokasi di Kota Batam. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang assembly. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pradana Indah Sejahtera yang berjumlah 253 orang. Jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 155 orang.

Penelitian ini menggunakan metode *probabilitas sampling* dan melakukan pengambilan sampel dengan *simple random sampling* (Indriantoro, 2018). Data dalam penelitian ini diambil peneliti melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk angka. Nilai kuantitatif akan dikomposisikan menjadi data yang dilakukan dengan penilaian metode skala Likert yaitu skala yang memberikan penilaian pemahaman yang mengungkapkan pernyataan sikap responden tersebut. Untuk analisis data peneliti melakukan uji analisis deskriptif, uji kualitas instrument, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis.

HASIL

Tabel 2
Uji Validitas

Item Pertanyaan	Nilai Koreasi (R_{hitung})	Nilai R_{tabel} (n=30)	Sig.	Kesimpulan
Motivasi Kerja Internal (X1)				
	0,872	0,361	0,0001	Valid
	0,849	0,361	0,0001	
	0,688	0,361	0,0001	
	0,749	0,361	0,0001	
	0,823	0,361	0,0001	
	0,847	0,361	0,0001	
Motivasi Kerja Eksternal (X1)				
	0,845	0,361	0,0001	Valid
	0,739	0,361	0,0001	
	0,773	0,361	0,0001	
	0,886	0,361	0,0001	
Kerjasama Tim (X2)				
	0,820	0,361	0,0001	Valid
	0,816	0,361	0,0001	
	0,87	0,361	0,0001	
Kepercayaan (X2)				
	0,773	0,361	0,0001	Valid
	0,841	0,361	0,0001	
	0,779	0,361	0,0001	
Kekompakan (X2)				
	0,719	0,361	0,0001	Valid
	0,802	0,361	0,0001	
Produktivitas (Y)				
Efisiensi Kerja				
	0,883	0,361	0,0001	Valid
	0,882	0,361	0,0001	
	0,931	0,361	0,0001	
Produksi Kerja				
	0,819	0,361	0,0001	Valid
	0,869	0,361	0,0001	
	0,844	0,361	0,0001	

Sumber: data olahan

Tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing pertanyaan dari ketiga variable (motivasi kerja, kerjasama tim, dan produktivitas) memiliki kriteria $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,361), jadi dapat diambil kesimpulan secara statistik bahwa setiap butir pertanyaan adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrument untuk mengambil data penelitian. Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel $>$ bat as realibilitas (0,60), jadi dapat diambil kesimpulan secara statistik bahwa dari ketiga variabel tersebut sudah reliabel.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Batas Reabilitas	Kesimpulan
Motivasi Kerja	10	0,937	0,60	Reliabel
Kerjasama TIM	8	0,910	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	6	0,936	0,60	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 4
Uji Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Sig.	t _{hitung}
Motivasi (X1)	0,174	0,0001	4,295
Kerjasama Tim (X2)	0,424	0,0001	8,898
Konstanta	3,855	0,002	3,141
R = 0,819	F _{hitung} = 154,446		
R ² = 0,670	Sig = 0,0001		

Sumber: data olahan

Tabel 4 didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :Y (Produktivitas) = 3,855 + 0,174 (Motivasi) + 0,424 (Kerjasama Tim)

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (b₀) sebesar 3,855. Hal tersebut dapat diartikan apabila Variabel Motivasi dan Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap Produktivitas.
- Variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,174. Artinya Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas. Hal ini dapat diartikan, jika terjadi kenaikan Motivasi, maka Produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya (0,174) dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- Variabel Kerjasama Tim memiliki nilai koefisien sebesar 0,424. Artinya Variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap Produktivitas. Hal ini dapat diartikan, jika terjadi kenaikan tingkat Kerjasama Tim, maka Produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya (0,424) dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Tabel 5
Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Motivasi (X1)	4,295	1,97569	0,000
Kerjasama Tim (X2)	8,898	1,97569	0,000

Sumber: data olahan

Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil t_{hitung} X1 sebesar 4,295 (t_{hitung} > t_{tabel}) dengan taraf signifikansi 0.0001 (sig α < 0,05), dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan untuk hasil t_{hitung} X2 sebesar 8,898 (t_{hitung} > t_{tabel}) dengan taraf signifikansi 0.0001 (sig α < 0,05), dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Adapun nilai t-tabel didapati dengan rumus sebagai berikut t_{tabel} = t ($\alpha/2$; n-k-1) = t (0,025 ; 152) = 1,97569. Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil F_{hitung} sebesar 154,446 (F_{hitung} > F_{tabel}) dengan taraf signifikansi 0.0001 (sig α < 0,05), dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Adapun nilai t-tabe didapati dengan rumus sebagai berikut :F_{tabel} = F (k ; n-k) = F (2 ; 153) = 3,06

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Responden paling banyak ditemukan pada usia 18-24 tahun (56,8%), berjenis kelamin perempuan (54,2%), memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK (51%), penempatan unit kerja di store (17,4%)
- Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas, diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} (4,295 > 1,97569 ; p-value=0,000)
- Terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap produktivitas, diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} (8,898 > 1,97569 ; p-value=0,000)
- Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi dan kerjasama tim terhadap produktivitas (R²=0,670 ; p-value=0,000 ; f_{hitung} 154,446 > f_{tabel} 3,06) dengan besaran pengaruh 67%
- Diperoleh persamaan regresi linier berganda yang dinyatakan dengan : (Produktivitas) = 3,855 + 0,174 (Motivasi) + 0,424 (Kerjasama Tim) , jika terjadi peningkatan motivasi dan kerjasama tim, maka produktivitas juga akan meningkat sebesar koefisien pengalinya

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, D. 2021. Jejak Cerita di Balik Ruang Konsultasi: Konseling Bagi Karyawan. Retrieved July 20, 2022, from Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada website: psikologi.ugm.ac.id/jejak-cerita-di-balik-ruang-konsultasi-konseling-bagi-karyawan/
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Amir, T. 2019. *Perilaku Organisasi*. Prenada Media. Retrieved from https://www.google.co.id/books/edition/Perilaku_Organisasi/jpsCEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Andi. 2017. *Sistem Informasi Akuntansi : Esensi & Aplikasi*. Yogyakarta: TMBooks.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. 2019. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 1163–11170.
- Budi, M. A. S., & Miska, L. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(2).
- Busro, M. 2018). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Pranamedia Group.
- Eka, A. F., Sunaryo, H., & ABS, M. K. 2019. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Agro Inti Sejahtera Jember. *Riset Manajemen*, 1, 13.
- Gaspersz, V. 2016. *Total Quality Management*. PT. Gramedia Pustaka Utama. <https://doi.org/10.2991/icoi-19.2019.52>
- Handari, & Nawawi. 2019. *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Pengetahuan Konsep Ekonomi Siswa pada SMA Hutama di Pondok Gede*. 1(1).
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. 2021. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Kurniasari, R. 2018. Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 32–39.
- Kusuma, D. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ*. President University Cikarang.
- Luthans, F. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mukiyat. 2018. *Pengaruh Upah, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Musyawwir, Ansyari, M. I., & Pawawu, H. E. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah. *Journal Unismuh*, 2.
- Panggiki, A. L. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabanh Sam Ratulangi. *EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Risda Lestari, A., Aziz Firdaus, M., & Tinakartika Rinda, R. 2021. Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Rachmatulaily Jurnal Manager*, 4(1), 28–33. Retrieved from <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2018. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusni. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9(17), 42–54. Retrieved from <http://www.jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/101/113>
- Sibarani, E. M. 2018. Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk, Kantor Regional I Medan. *Analisis Kesadahan Total Dan Alkalinitas Pada Air Bersih Sumur Bor Dengan Metode Titrimetri Di PT Sucofindo Daerah Provinsi Sumatera Utara*, 44–48.
- Simanjuntak, P. J. 2017. *Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecenderungan*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumardi, W. 2019. *Faktor-Faktor Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Susanto, N. H., & Lestari, C. 2018. Problematika Pendidikan Islam di Indonesia: Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland. *Edukasia Islamika*, 3(2), 184. <https://doi.org/10.28918/jei.v3i2.1687>
- Syarif, R. 2017. *Produktivitas*. Bandung: Angkasa.

- Tenner, A. R., & DeToro, I. J. 2017. *Total Quality Management, Three Steps to Continuous Improvement*. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Ven, A. V. den. 2019. *Central Problems in Management of Innovation*. Management Science.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 211–228. Retrieved from <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3009/2573>
- Wursanto, I. 2018. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisius Malayu.