

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT PLN NUSA DAYA UNIT LAYANAN NTT

The Influence of Teamwork and Work Motivation on Employee Productivity at PT PLN Nusa Daya NTT Service Unit

Rana Maisyarah Rahman^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} ranamaisyarah@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id,

^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mendeskripsikan kerja sama tim, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT. (2) Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap produktivitas karyawan PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT. (4) Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT dengan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 54 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil analisis Deskripsi menunjukkan kerja sama tim, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan berada pada kategori sangat tinggi. (2) Secara parsial, kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. (3) Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. (4) Secara simultan, kerja sama tim dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi produktivitas kerja

Kata Kunci : Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin berkembang pesat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu perusahaan (Muayyad, 2015). SDM berperan sebagai penggerak dalam menjalankan pekerjaan yang ada, sehingga dituntut untuk terus mengembangkan diri secara produktif. SDM tidak dapat disamakan dengan modal, uang, material, metode, atau strategi yang digunakan, maupun mesin yang dapat diatur untuk mencapai tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada modal dan teknologi yang digunakan, tetapi lebih pada manusia yang

melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kemampuan SDM yang aktif dan produktif sangat diharapkan untuk menciptakan produktivitas kerja yang optimal.

Produktivitas kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi karyawan di perusahaan. Melalui produktivitas kerja, diharapkan pekerjaan dapat terlaksana secara efisien dan efektif, oleh karena itu berkontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Anggraeni & Saragih, 2019). Menurut Sinungan (2005) produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif yang merupakan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau *output-input*. Setiap organisasi selalu berusaha agar karyawan dapat berprestasi dengan memberikan produktivitas kerja yang maksimal, karena produktivitas kerja dalam suatu organisasi penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan perlu berupaya untuk meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena produktivitas yang tinggi akan memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun karyawan. Oleh karena itu, baik pengusaha maupun karyawan harus berusaha untuk meningkatkan produktivitas, salah satunya melalui penumbuhan kerja sama tim di dalam perusahaan.

Kerja sama tim merupakan elemen krusial dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Kerja sama tim adalah proses kolaboratif di mana individu dengan berbagai keterampilan, latar belakang, dan pengalaman bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama tim adalah cara terbaik untuk bergabung dengan semua pekerja dalam melakukan kewajiban mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang lebih baik (Lawasi, 2017). Kerja sama tim memiliki kesamaan visi dan misi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, sebab adanya keterkaitan hubungan pekerjaan yang sama dan diselesaikan bersama-sama. Melalui kerja sama yang baik, anggota tim dapat saling mendukung, berbagi ide, dan memanfaatkan keahlian masing-masing, sehingga menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan kreatif. Selain itu, kerja sama tim juga berkontribusi pada peningkatan komunikasi dan hubungan interpersonal di antara anggota, yang pada gilirannya menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Dengan demikian, pengembangan kerja sama tim yang solid tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan. Setelah memahami pentingnya kerja sama tim dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi, aspek lain yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah motivasi kerja, yang menjadi pendorong utama bagi individu dalam memberikan kontribusi terbaiknya dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang berperan dalam meningkatkan tingkat produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, perusahaan perlu memberikan motivasi yang tepat kepada para karyawannya. Motivasi menjadi suatu perkara yang mendorong seseorang untuk mau mengerjakan suatu aktivitas tertentu, sehingga sering disebut sebagai aspek pendorong perilaku seseorang ini berlaku untuk tiap-tiap kegiatan yang di jalankan oleh seseorang (Sutrisno, 2015). Ketika karyawan merasa termotivasi, baik melalui penghargaan, pengakuan, maupun dukungan dalam pengembangan karier, mereka akan cenderung bekerja dengan lebih giat dan loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dalam menghasilkan strategi motivasi yang efektif sehingga menciptakan suasana yang mendukung peningkatan produktivitas dan berorientasi pada pencapaian hasil, salah satunya adalah PT. PLN Nusa Daya Kupang.

PT PLN Nusa Daya Kupang, sebagai bagian dari PT PLN (Persero), memiliki peran strategis dalam penyediaan tenaga listrik, khususnya di wilayah Indonesia Timur. Di Kupang, PLN Nusa Daya bertugas memastikan operasional listrik berjalan optimal untuk mendukung stabilitas energi di Nusa Tenggara Timur (NTT). Wilayah ini menjadi salah satu area prioritas bagi PLN dalam upaya pemerataan listrik, mengingat kondisi geografisnya yang menantang. Oleh karena itu, perusahaan terus mengembangkan efisiensi operasional dan inovasi teknologi guna meningkatkan layanan. Dengan visi menjadi pengelola aset ketenagalistrikan terkemuka di wilayah tengah dan timur Indonesia, PLN Nusa Daya berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan, efisiensi biaya, serta pengembangan sumber daya manusia yang profesional.

PT PLN Nusa Daya Uq nit Layanan NTT menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan tidak hanya berasal dari faktor internal, tetapi juga dari faktor eksternal, seperti tuntutan untuk memberikan pelayanan listrik yang andal dan efisien. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana pengaruh kerja sama tim dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Optimalisasi produktivitas karyawan menjadi salah satu prioritas utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, berdasarkan observasi awal, terdapat fenomena ketidakdisiplinan karyawan yang berpotensi menghambat produktivitas kerja. Salah satu bentuk ketidakdisiplinan yang terjadi adalah rendahnya tingkat kehadiran, seperti keterlambatan dan absensi tanpa keterangan yang jelas. Ketidakhadiran karyawan dapat menyebabkan beban kerja tim menjadi tidak seimbang, menghambat penyelesaian tugas, serta menurunkan kualitas layanan yang diberikan perusahaan kepada pelanggan. Fenomena ini dapat terjadi karena berbagai faktor, di antaranya rendahnya kerja sama tim dan kurangnya motivasi kerja. Tim yang tidak solid dapat menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas bersama, termasuk dalam menjaga kedisiplinan kerja. Di sisi lain, motivasi kerja yang rendah dapat membuat karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya, termasuk dalam hal kepatuhan terhadap aturan Perusahaan

KAJIAN TEORI

Teori Kebutuhan dari Maslow

Maslow (1954) mengemukakan teori hierarki kebutuhan (*Hierarchy of Needs*) yang menjelaskan bahwa manusia terdorong untuk memenuhi kebutuhan dari tingkat paling dasar hingga kebutuhan tertinggi. Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi/terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul sebagai kebutuhan baru, yang mungkin saja sama dengan sebelumnya. Maslow dalam teorinya mengetengahkan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan selalu bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status/kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kerja Sama Tim

Menurut Simanjuntak (2018) Kerja sama tim merupakan suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dengan harapan dapat terselesaikan lebih baik daripada yang dilakukan sendiri. Kerja sama tim suatu interaksi dengan rekan kerja lainnya yang bekerja sama untuk dapat membangun saling bergantung atau ketergantungan sama lain untuk dapat menjalankan tugas yang ingin dicapai bersama. (D. Hermawati & D Sudiantini, 2022).

Kerja sama tim adalah sebuah kumpulan individu yang terdiri dari dua orang atau lebih yang hasil kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan masukan individual. Tim dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan manajemen. Ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan atau menyelesaikan suatu tugas. Setiap kelompok atau individu mempunyai keterkaitan yang sangat erat dengan kerja sama yang dibangun atas dasar rasa keberhasilan dan efisiensi. Dalam kerja sama akan muncul berbagai solusi dan saling menguntungkan individu yang belum terselesaikan (Ali Muhidin, et.al, 2020). Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim merupakan suatu proses di mana sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu. Dalam konteks organisasi atau lingkungan kerja, kerja tim mengacu pada kemampuan anggota kelompok untuk bekerja sama secara efektif, berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya untuk mencapai tujuan bersama.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang dapat membuat pegawai ingin dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Arianto Lahagu, 2022). Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan. Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (Parashakti & Setiawan, 2019). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi, et.al., 2019).

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Motivasi kerja adalah motivasi laten yang dapat dikembangkan dalam diri orang oleh kekuatan eksternal. Dengan motivasi yang benar, karyawan akan lebih berusaha untuk bisa menggapai tujuan serta sasaran perusahaan (Fadhil & Mayowan, 2018). Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi seseorang yang memiliki suatu keinginan dan dapat bertanggung jawab dalam bekerjanya maka agar kinerja yang dilakukan dapat mencapai tujuan perusahaan.

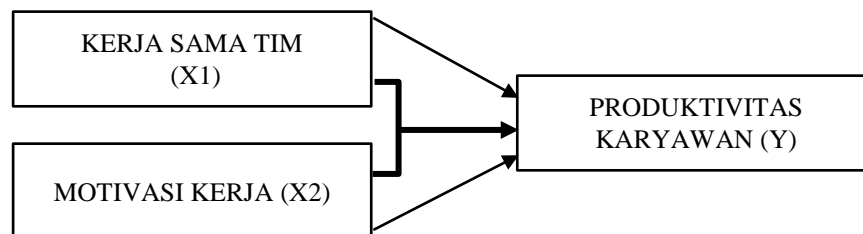
Produktivitas Karyawan

Menurut Anggraeni & Saragih (2019) Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja

diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Produktivitas diartikan tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Lebih lanjut dapat dikatakan produktivitas merupakan rasio yang berhubungan dengan keluaran atau output terhadap satu atau lebih dari keluaran tersebut. Dan lebih spesifik lagi produktivitasnya adalah volume barang atau jasa yang sebenarnya yang digunakan secara fisik pula. Pada dasarnya produktivitas mengandung pengertian filosofis dan tehnik operasional. Secara filosofis merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dengan hari ini (Sinungan, 2014). Menurut Sutrisno (2015) Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja (barang atau jasa) dengan sumber daya yang digunakan (tenaga, waktu, biaya). Produktivitas mencerminkan seberapa efisien seseorang bekerja dan juga menunjukkan semangat untuk terus memperbaiki hasil kerja dari waktu ke waktu.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT
- H2 : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT
- H3 : Diduga bahwa kerja sama tim dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Husein, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian yang dilakukan saat ini adalah menjelaskan tentang pengaruh kerja sama tim dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT yang berjumlah 116 Orang. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Dalam penelitian ini, untuk menentukan sampel peneliti menggunakan probability sampling yaitu dengan teknik *simple random sampling*, yang memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk dijadikan sampel. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin menurut Sugiyono (2015). Hal ini karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi Wawancara, Kuesioner, Dokumentasi, Observasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29.502	8.532		3.458	.001
	Kerja sama tim (X1)	1.171	.404	.367	2.895	.006
	Motivasi kerja (X2)	1.063	.267	.505	3.986	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja juga memiliki koefisien regresi positif sebesar 1,063 Artinya, jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 poin, maka produktivitas karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 1,063 poin, dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat dan searah terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula dorongan untuk bekerja secara optimal sehingga output kerja meningkat. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, karena hal tersebut secara langsung berdampak pada pencapaian produktivitas yang lebih baik.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29.502	8.532		3.458	.001
	Kerja sama tim (X1)	1.171	.404	.367	2.895	.006
	Motivasi kerja (X2)	1.063	.267	.505	3.986	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilakukan uji parsial pengaruh kerja sama tim dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kerja sama tim terhadap Produktivitas Karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT (Hipotesis 1)

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT (Hipotesis 2)

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $\leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5070.919	2	2535.459	54.079	<.001 ^b
	Residual	2391.081	51	46.884		
	Total	7462.000	53			

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Kerja sama tim (X1)

Kesimpulan Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.680	.667	6.847

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Kerja sama tim (X1)

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,667. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu motivasi kerja (X2) dan kerja sama tim (X1), secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu produktivitas karyawan sebesar 66,7%. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 33,3% (100% - 66,7%), dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square = 0,667, yang mendekati angka 1 (satu), menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja dan kerja sama tim dalam menjelaskan produktivitas karyawan tergolong kuat atau tinggi

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kerja sama yang terjalin antar karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Kerja sama tim yang efektif menciptakan koordinasi kerja yang baik, memperlancar komunikasi, serta meminimalkan kesalahan dalam penyelesaian tugas sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efisien. Selain itu, sinergi antar anggota tim juga mampu meningkatkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja (Ardiansyah et al., 2024). Dengan demikian, semakin kuat kerja sama tim dalam organisasi, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga H2 diterima. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Koefisien regresi yang positif juga menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas bersifat searah. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menemukan

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Mussu et al., 2025). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dicapai.

Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kerja sama tim dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,667 mengindikasikan bahwa 66,7% produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh kerja sama tim dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Temuan ini memperkuat bahwa kombinasi antara kerja sama tim yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan jika hanya salah satu faktor saja yang ditingkatkan. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kerja sama tim dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja atau produktivitas karyawan (Vitayanti & Firdaus, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua aspek ini secara bersamaan guna mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t membuktikan bahwa kerja sama tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik kerja sama yang terjalin antar karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dicapai. Kerja sama tim yang efektif membuat proses pekerjaan lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan rasa kebersamaan antar anggota tim. Dengan adanya sinergi dalam tim, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal serta memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan..
2. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas yang mereka tunjukkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat, tekun, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Mereka juga lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan serta mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pencapaian target perusahaan. Dengan kata lain, motivasi kerja yang tinggi menjadi faktor pendorong utama untuk menghasilkan kinerja yang optimal..
3. Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT. Hal ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa kedua variabel ini tidak hanya berpengaruh secara parsial, tetapi kombinasi keduanya memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan produktivitas. Dengan adanya

kerja sama tim yang baik dan motivasi kerja yang tinggi secara bersamaan, karyawan mampu bekerja lebih efisien, menghasilkan output yang lebih berkualitas, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, maka rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT PLN Nusa Daya Unit Layanan NTT Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, disarankan kepada pihak manajemen untuk terus memperkuat sinergi dalam tim kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan team building, pelatihan kolaboratif, serta penguatan komunikasi internal antar unit kerja. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi perlu terus dijaga dan ditingkatkan, antara lain melalui pemberian penghargaan, sistem insentif yang adil, pengakuan prestasi kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini membuktikan bahwa kerja sama tim dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun kontribusinya belum dominan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompetensi, budaya organisasi, maupun sistem penilaian kinerja. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam faktor-faktor motivasional dan perilaku kerja karyawan di sektor pelayanan publik.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali Muhidin, et al. (2020). *Manajemen Kinerja: Konsep dan Implementasi dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Anggraeni, R., & Saragih, R. (2019). *Produktivitas kerja dalam organisasi*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Ardiansyah, R., Purwatiningsih, & Rini, R. S. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Amythas Jakarta Selatan. *GLORY: Global Leadership Organizational Research in Management*.
Link: <https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/GLORY/article/view/1750>
- Fadhil, M., & Mayowan, Y. (2018). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hermawati & D. Sudiantini. (2022). *Teamwork dalam Organisasi: Konsep dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lawasi, Y. (2017). *Kerja sama tim dalam organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Muayyad, T. (2015). *Sumber daya manusia dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mussu, V., Nursiani, N. P., Fanggidae, R. P. C., & Timuneno, T. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Karya Indonesia Kabupaten Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(3), 669–681. DOI: <https://doi.org/10.70581/glory.v6i3.16021>

- Parashakti, R. D., & Setiawan, T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Chyntia Natasya. (2018). *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Mangli Djaya Raya Jember*. Tesis/Diploma, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Edisi ke-2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana?*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Vitayanti, E. A., & Firdaus, V. (2024). Mengoptimalkan produktivitas kerja: Dampak insentif, motivasi, dan kerja tim. *Frontiers in Research Journal*.
Link: <https://digital-science.pubmedia.id/index.php/frontiers/article/view/254>