

Pengaruh Kemampuan Kerjasama dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan CV. Buana Jaya Sentosa

Rosiana Fitri Rahayu¹, Mohammad Amas Lahat², Dani Chandra Utama³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}
Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT. 03/RW. 02, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480
Email: ¹ 64211292@bsi.ac.id, ² m.amas.mas@bsi.ac.id, ³ dani.dcu@bsi.ac.id

Submit: 17-09-2025	Revisi: 23-09-2025	Terima 28-09-2025	Terbit Online: 10-10-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel kemampuan kerjasama dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Buana Jaya Sentosa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena berkaitan dengan angka dan statistik untuk menguji variabel dan hipotesis. Pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 22 dengan populasi 41 karyawan CV. Buana Jaya Sentosa. Data yang digunakan yaitu data primer dengan menyebarkan kuesioner melalui goggle form kepada responden dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji-f, uji-t, dan uji koefisien determinasi (R^2) secara parsial maupun simultan. Dari hasil penelitian untuk variabel kemampuan kerjasama signifikansi secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} 3.044 > t_{tabel} 2.024$ dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka hipotesis kesatu (H_1) diterima, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} 2.194 > t_{tabel} 1.648$ dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka hipotesis kedua (H_2), diterima, sedangkan variabel kemampuan kerjasama dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $f_{hitung} 14.899 > f_{tabel} 3,24$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Kata Kunci: Kemampuan Kerjasama, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to explain the partial and simultaneous influence between the variables of cooperation ability and work motivation on work productivity at CV. Buana Jaya Sentosa. This type of research is quantitative research because it is related to numbers and statistics to test variables and hypotheses. Data processing using the SPSS Version 22 program with a population of 41 employees of CV. Buana Jaya Sentosa. The data used are primary data by distributing questionnaires via google form to respondents and data analysis using validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, f-tests, t-tests, and determination coefficient tests (R^2) partially or simultaneously. From the research results for the variable of cooperation ability, partial significance on work productivity with a calculated t value of $3.044 > t_{table} 2.024$ and significant of $0.000 < 0.05$, then the first hypothesis (H_1) is accepted, the work motivation variable has a partial significant effect on work productivity with a calculated t value of $2.194 > t_{table} 1.648$ and significant of $0.000 < 0.05$, then the second hypothesis (H_2) is accepted, while the variables of cooperation ability and work motivation have a simultaneous significant effect on work productivity with a calculated f value of $14.899 > f_{table} 3.24$ and a significant value of $0.000 < 0.05$, then the third hypothesis (H_3) is accepted

Keywords: Collaboration Ability, Work Motivation, Work Productivity.

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan, karena produktivitas yang tinggi menjadi indikator

utama dalam mengukur efisiensi serta efektivitas penggunaan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan

produktivitas karyawannya agar dapat bertahan dan berkembang, di mana hal ini tidak hanya mencakup aspek kuantitas output, tetapi juga kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Peningkatan produktivitas kerja yang berkelanjutan dapat membawa perusahaan menuju posisi yang lebih unggul di pasar, serta memberikan keuntungan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing, sehingga investasi pada peningkatan produktivitas menjadi suatu keharusan bagi setiap entitas bisnis yang berorientasi pada pertumbuhan jangka panjang.

Kemampuan kerjasama tim menjadi salah satu elemen fundamental dalam lingkungan kerja modern yang semakin kompleks dan saling terhubung, di mana tugas-tugas tidak lagi dapat diselesaikan secara individu melainkan memerlukan sinergi dan kolaborasi dari berbagai pihak (Adinda, Agimat, Agustinus, & Ventje, 2023). Kerjasama yang efektif memungkinkan karyawan untuk saling berbagi pengetahuan, keahlian, dan pengalaman, sehingga proses kerja menjadi lebih efisien dan hasil yang dicapai pun menjadi lebih optimal. Selain itu, kemampuan kerjasama yang baik dapat meminimalisir konflik antar karyawan, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan suportif, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang kolaboratif juga mendorong inovasi dan kreativitas, di mana ide-ide baru dapat muncul dan dikembangkan melalui diskusi dan interaksi yang konstruktif antar anggota tim (Mulandoro, Elsa, Fransisca, & Hermawan, 2021).

Motivasi kerja memainkan peran yang sangat signifikan dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka, karena motivasi merupakan dorongan psikologis yang menggerakkan individu untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, gigih, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta tidak mudah menyerah di hadapan tantangan atau hambatan (Adiyanti & Sari, 2024). Adanya motivasi yang kuat juga dapat menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga mereka akan memberikan kontribusi lebih dari sekadar tuntutan formal, yang secara langsung berkorelasi dengan peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memicu dan mempertahankan motivasi kerja karyawan, seperti pengakuan atas prestasi, kompensasi yang adil, dan peluang pengembangan karir (Darmayanti, Putra, & Pratiwi, 2025).

Sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi di sektor jasa, CV. Buana Jaya Sentosa sangat mengandalkan kinerja dan produktivitas karyawannya untuk menjaga kualitas layanan serta kepuasan pelanggan, mengingat bahwa interaksi langsung dengan pelanggan menjadi bagian integral dari operasional perusahaan. Kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan secara langsung mencerminkan citra perusahaan di mata konsumen, sehingga produktivitas yang tinggi dan kinerja yang

optimal dari setiap individu menjadi kunci utama untuk memenangkan persaingan di pasar. Manajemen perusahaan telah menyadari pentingnya kedua faktor ini dan telah berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar pengaruh nyata dari kemampuan kerjasama dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Banyak penelitian sebelumnya telah menunjukkan korelasi positif antara kemampuan kerjasama dengan produktivitas kerja, di mana tim yang solid dan terkoordinasi dengan baik cenderung menghasilkan output yang lebih tinggi dan berkualitas. Studi-studi tersebut sering kali menyoroti bagaimana komunikasi yang lancar, pembagian tugas yang jelas, dan rasa saling percaya di antara anggota tim dapat mempercepat penyelesaian proyek dan mengurangi tingkat kesalahan. Hasil-hasil ini mengindikasikan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan soft skill, khususnya yang berkaitan dengan kerjasama tim, merupakan langkah strategis bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Temuan-temuan ini menjadi landasan kuat untuk menguji hipotesis bahwa kemampuan kerjasama merupakan prediktor penting bagi peningkatan produktivitas kerja (Wau, 2022).

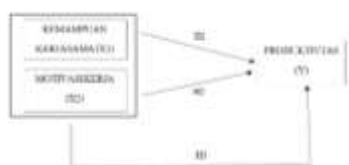
Di sisi lain, penelitian-penelitian tentang motivasi kerja juga secara konsisten menemukan hubungan yang erat antara tingkat motivasi karyawan dengan pencapaian target kinerja. Karyawan yang merasa dihargai, memiliki tujuan yang jelas, dan mendapatkan dukungan dari manajemen cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan performa terbaik mereka. Berbagai teori motivasi, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow atau teori dua faktor Herzberg, telah membuktikan bahwa faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik memiliki peran penting dalam mendorong individu untuk mencapai potensi maksimalnya. Oleh karena itu, upaya manajemen untuk menciptakan sistem penghargaan yang efektif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menyediakan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi dan profesional dapat menjadi pemicu utama peningkatan produktivitas.

Meskipun demikian, ada beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten, di mana dalam beberapa kasus, pengaruh kemampuan kerjasama dan motivasi kerja tidak selalu linier atau bahkan tidak signifikan terhadap produktivitas. Variabel-variabel moderasi dan mediasi, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompleksitas tugas, dapat mempengaruhi hubungan antar variabel tersebut. Sebagai contoh, di perusahaan dengan struktur hierarki yang kaku, kemampuan kerjasama mungkin tidak dapat berkembang secara optimal, bahkan jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian spesifik pada konteks perusahaan tertentu, seperti CV. Buana Jaya Sentosa, untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat dan relevan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kemampuan kerjasama dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di CV. Buana Jaya Sentosa. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Dengan demikian, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris seberapa besar kontribusi kemampuan kerjasama dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas kerja pada karyawan di CV. Buana Jaya Sentosa. Melalui penelitian ini, akan diidentifikasi apakah kedua variabel independen ini memiliki pengaruh yang signifikan dan seberapa besar pengaruh yang diberikan terhadap variabel dependen. Hasil yang diperoleh akan menjadi dasar bagi perusahaan untuk membuat keputusan strategis yang lebih tepat sasaran dalam mengelola sumber daya manusianya.

Selain itu, penelitian ini juga berupaya untuk mengisi celah penelitian (research gap) yang mungkin ada, khususnya terkait dengan temuan yang tidak konsisten dari penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan mengambil studi kasus di CV. Buana Jaya Sentosa, penelitian ini akan memberikan perspektif baru yang lebih spesifik dan kontekstual. Hasilnya dapat menjadi referensi bagi perusahaan-perusahaan lain yang memiliki karakteristik serupa, serta menjadi bahan pertimbangan bagi para akademisi yang ingin melanjutkan penelitian di bidang yang sama



Sumber : (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan variabel pada kerangka berpikir, berikut merupakan rumus hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

H₀₁: Digunakan bahwa kemampuan kerjasama tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Buana Jaya Sentosa.

H_{a1}: Diduga bahwa kemampuan kerjasama berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Buana Jaya Sentosa.

H₀₂: Diduga bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

produktivitas kerja pada karyawan CV. Buana Jaya Sentosa.

H_{a2}: Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Buana Jaya Sentosa.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif, di mana penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, dan hubungan antar fenomena yang diteliti. Pendekatan asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Ilhami, Nurfajriani, Mahendra, Sirodj, & Afgani, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Buana Jaya Sentosa yang berjumlah 41 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif kecil (Sugiyono, 2023).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kemampuan Kerjasama (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan tertutup dengan skala Likert, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif untuk mendeskripsikan karakteristik data, dan analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis.

Analisis inferensial mencakup beberapa tahap, yaitu uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk menguji pengaruh simultan, dan uji t untuk menguji pengaruh parsial. Selain itu, dilakukan juga uji koefisien determinasi (R²) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh analisis data dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Lokasi penelitian secara spesifik dilakukan di Jl. Biak No. 26A, Kecamatan Gambir, Kelurahan Cideng, Jakarta Pusat, sebuah lokasi strategis di mana Sebagian besar operasional CV. Buana Jaya Sentosa berlangsung. Pengambilan data primer dilakukan di lokasi ini dengan menyebar kuesioner kepada 41 karyawan. Kuesioner ini dirancang dengan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, yakni Kemampuan kerjasama (X1), Motivasi kerja (X2), dan Produktivitas kerja (Y). Data primer dikumpulkan melalui *Google Form* untuk mempermudah proses penyebaran dan pengumpulan data, sementara data sekunder diperoleh dari studi literatur,

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan secara terperinci hasil-hasil yang diperoleh dari proses analisis data penelitian. Setiap hasil diuraikan secara sistematis, dimulai dari deskripsi karakteristik responden hingga pengujian hipotesis, untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai temuan-temuan empiris dari studi ini. Deskripsi karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia, dan lama bekerja sangat penting untuk memberikan konteks demografi dari populasi yang diteliti. Data ini disajikan dalam tabel berikut, yang menunjukkan profil demografis dari 41 karyawan CV. Buana Jaya Sentosa yang menjadi sampel penelitian.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi Orang	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	36%
	Perempuan	26	64%
Jumlah		41	100%
Usia	< 20 tahun	4	10%
	20 -25 tahun	30	73%
	30 - 35 tahun	7	17%
Jumlah		41	100%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	10	24,40%
	1 - 3 Tahun	20	48,80%
	3 - 6 Tahun	11	26,80%
Jumlah		41	100%

Sumber: (data penelitian, 2025)

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji frekuensi data responden memberikan gambaran yang jelas mengenai komposisi demografis populasi.

Jenis Kelamin Dari total 41 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 26 orang, yang merepresentasikan 64% dari total sampel. Sementara itu, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang, dengan persentase 36%. Distribusi ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan perempuan, yang dapat memberikan wawasan spesifik tentang bagaimana dinamika kerja, motivasi, dan produktivitas dimanifestasikan dalam lingkungan yang mayoritas perempuan.

Usia Analisis data usia responden juga menghasilkan temuan yang menarik, di mana mayoritas responden berada dalam kelompok usia 20-25 tahun, dengan jumlah sebanyak 30 orang, yang mencakup 73% dari total populasi. Kelompok usia di bawah 20 tahun hanya terdiri dari 4 orang (10%), sementara kelompok usia 30-35 tahun berjumlah 7

orang (17%). Distribusi usia ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di CV. Buana Jaya Sentosa didominasi oleh generasi muda yang relatif baru memasuki dunia kerja, sebuah faktor yang dapat memengaruhi ekspektasi mereka terhadap budaya perusahaan, kebutuhan akan pengembangan diri, dan respons mereka terhadap berbagai bentuk penghargaan.

Lama Bekerja Mengenai lama bekerja, data menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebanyak 20 orang (48.8%), memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun. Diikuti oleh kelompok dengan masa kerja 3-6 tahun sebanyak 11 orang (26.8%) dan kelompok dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang (24.4%). Proporsi ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan di CV. Buana Jaya Sentosa adalah individu yang relatif baru dalam pekerjaan mereka, yang menunjukkan bahwa mereka masih dalam fase awal untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan membangun karir.

Berdasarkan hasil uji frekuensi jawaban pernyataan responden, beberapa kesimpulan dapat ditarik untuk setiap variabel yang memberikan pemahaman mendalam tentang persepsi karyawan. Pada variabel kemampuan kerjasama (X1), pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saling mendukung antar rekan kerja" dengan skor 4,21. Tingginya skor ini mengindikasikan bahwa karyawan di CV. Buana Jaya Sentosa memiliki persepsi yang sangat positif terhadap pentingnya dukungan timbal balik dalam lingkungan kerja, yang secara fundamental menjadi salah satu pilar utama dari kerjasama yang efektif. Namun, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah "Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama" dengan skor 3,26, yang menunjukkan adanya potensi kesenjangan antara keinginan untuk saling mendukung dan implementasi nyata dari pembagian tanggung jawab kolektif.

Pada variabel motivasi kerja (X2), pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saya merasa puas ketika menyelesaikan tugas dengan baik dan benar" dengan skor 4,92. Skor yang hampir sempurna ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi intrinsik yang sangat kuat, di mana kepuasan pribadi yang didapat dari keberhasilan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi menjadi dorongan utama bagi mereka. Namun, terdapat kontradiksi yang menarik di mana pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah "Saya termotivasi saat harus bekerja di bawah tekanan waktu" dengan skor 3,41. Temuan ini menyiratkan bahwa meskipun karyawan termotivasi oleh pencapaian pribadi, mereka cenderung tidak merespons positif terhadap faktor-faktor stres eksternal seperti tekanan waktu, yang mengindikasikan bahwa manajemen perlu mencari cara lain untuk meningkatkan motivasi tanpa harus bergantung pada tekanan sebagai pemicu kinerja.

Pada variabel produktivitas kerja (Y), pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saya sangat percaya diri dengan kemampuan dalam bekerja"

dengan skor 4,36. Tingginya skor ini menggarisbawahi bahwa karyawan memiliki tingkat keyakinan diri atau efikasi diri yang kuat terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari, yang merupakan prasyarat penting untuk kinerja yang produktif. Sebaliknya, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah “Saya merasa nyaman menyampaikan umpan balik kepada rekan kerja” dengan skor 3,50. Temuan ini sangat signifikan karena menciptakan sebuah gambaran yang bertentangan, di mana karyawan merasa kompeten dan saling mendukung, tetapi pada saat yang sama, mereka tidak merasa nyaman untuk terlibat dalam komunikasi langsung yang bersifat kritis dan konstruktif. Kesenjangan ini menunjukkan adanya potensi hambatan dalam proses perbaikan kinerja tim dan resolusi konflik, yang perlu diatasi untuk meningkatkan produktivitas secara lebih holistik.

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan setiap butir pernyataan dalam kuesioner dengan skor totalnya untuk memastikan apakah instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah pernyataan dianggap valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlation, sementara nilai r_{tabel} ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (df) yang dihitung dari jumlah responden dikurangi 2 ($df = 41 - 2 = 39$). Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,308

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	R tabel	R hitung	Keterangan
Kemampuan Kerjasama (X1)			
X1_1	0,308	0,662	Valid
X1_2		0,670	
X1_3		0,718	
X1_4		0,448	
X1_5		0,542	
X1_6		0,549	
X1_7		0,698	
X1_8		0,613	
X1_9		0,509	
Motivasi Kerja (X2)			
X2_1	0,308	0,614	Valid
X2_2		0,652	
X2_3		0,440	
X2_4		0,652	
X2_5		0,486	
X2_6		0,477	
X2_7		0,422	
X2_8		0,578	
X2_9		0,424	
Produktivitas Kerja (Y)			
Y_1		0,537	
Y_2		0,686	

Y_3	0,308	0,771	Valid
Y_4		0,399	
Y_5		0,516	
Y_6		0,595	
Y_7		0,569	
Y_8		0,695	
Y_9		0,440	

Sumber: (data penelitian, 2025)

Berdasarkan Tabel 2, nilai r_{tabel} yang telah ditetapkan adalah sebesar 0,308. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang mencakup variabel kemampuan kerjasama, motivasi kerja, dan produktivitas kerja memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Dengan demikian, semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dianggap valid atau sah untuk digunakan sebagai alat ukur.

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari sebuah instrumen. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika ia menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali. Untuk mengukur reliabilitas, digunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh melebihi angka 0,60, yang merupakan ambang batas penerimaan yang umum.

2. Uji Realibilitas

Dengan uji reliabilitas untuk meningkatkan konsistensi atau keunggulan suatu instrument. Dalam sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila, jika digunakan setiap kali untuk menguji objek yang sama, bisa menghasilkan data yang tetap atau konsisten. Untuk memahami tingkat reliabilitas, terdapat rumus *Cronbach's Alpha* yang dapat digunakan. Seandainya dalam variabel dianggap reliabel maka nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat melebihi dari 0,60. Dalam penelitian ini hasil uji reliabilitas dapat disajikan pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Realibilitas	Keterangan
Kemampuan Kerjasama	0,768	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,846	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,751	0,6	Reliabel

Sumber: (data penelitian, 2025)

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas untuk semua variabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Secara spesifik, Kemampuan Kerjasama memiliki nilai 0,768, Motivasi Kerja memiliki nilai 0,846, dan Produktivitas Kerja memiliki nilai 0,751. Dengan demikian, dapat

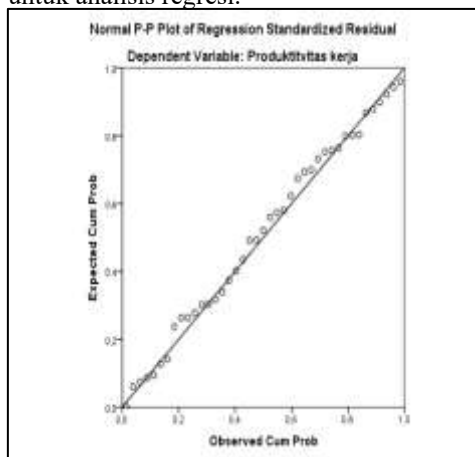
disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, yang menegaskan bahwa data yang dikumpulkan memiliki konsistensi yang tinggi dan dapat dipercaya untuk analisis selanjutnya.

3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah data residual dari model regresi memiliki distribusi normal. Uji ini dapat dilakukan melalui analisis grafik histogram dan *P-Plot* serta uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*.

Berdasarkan Gambar 1, grafik histogram dari residual menunjukkan sebuah kurva berbentuk lonceng yang cenderung simetris di tengah. Simetri ini adalah indikasi bahwa data residual terdistribusi secara normal, yang merupakan salah satu prasyarat penting untuk analisis regresi.



Gambar 1, Grafik *P-Plot*

Pada Gambar 1, grafik *P-Plot* menunjukkan bahwa titik-titik data residual menyebar secara rapi dan mengikuti pola garis diagonal lurus. Pola ini adalah bukti visual yang meyakinkan bahwa distribusi data residual bersifat normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	3,42758901
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,044
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini jauh lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 yang digunakan sebagai ambang batas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, yang memenuhi asumsi normalitas untuk model regresi.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi yang terlalu tinggi di antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada tabel di bawah ini.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Kemampuan Kerjasama	0,713	1,403
	Motivasi Kerja	0,713	1,403

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Menurut Tabel 5, variabel Kemampuan Kerjasama (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,713, yang lebih besar dari ambang batas 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,403, yang jauh lebih kecil dari ambang batas 10,00. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi, yang berarti variabel-variabel independen tidak memiliki hubungan linear yang kuat satu sama lain dan dapat digunakan bersama-sama dalam analisis.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah varian dari residual konstan di seluruh rentang pengamatan. Uji ini dilakukan dengan menggunakan uji Glesjer dan grafik scatterplot.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-3,32	2,56			-1,28	0,208
Kemampuan Kerjasama	0,12	0,068	0,323	1,83	0,076	
Motivasi Kerja	0,05	0,081	0,105	0,89	0,557	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji Glesjer menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi untuk variabel-variabel independen berada di atas 0,05 (Kemampuan Kerjasama sebesar 0,076 dan Motivasi Kerja sebesar 0,557). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah

heteroskedastisitas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi ini.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu kemampuan kerjasama (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y). Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien yang ditampilkan pada tabel berikut.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada analisis ini mempunyai tujuan untuk membentuk persamaan garis regresi linier berganda untuk menjelaskan pola hubungan secara simultan antara variabel X1 dan X2 dengan Y, berikut rumusan untuk mengetahui hasil uji regresi linier berganda adalah $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$. Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS for windows versi 26.0, diperoleh nilai koefisien pada model regresi linear berganda seperti yang ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,2	4,775		2,13	0,04
	Kemampuan Kerjasama	0,38	0,126	0,438	3,04	0
	Motivasi Kerja	0,33	0,148	0,316	2,19	0,03

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Nilai konstanta (a) sebesar 10,165 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel kemampuan kerjasama (X₁) dan motivasi kerja (X₂), produktivitas kerja karyawan akan berada pada level dasar sebesar 10,165.

Nilai koefisien regresi (b₁) dari variabel kemampuan kerjasama (X₁) adalah 0,382. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam kemampuan kerjasama akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,382, dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja tetap konstan. Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan yang positif dan langsung antara kemampuan kerjasama dan produktivitas.

Nilai koefisien regresi (b₂) dari variabel motivasi kerja (X₂) adalah 0,326. Koefisien positif ini juga menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,326, dengan asumsi bahwa variabel kemampuan kerjasama tetap konstan. Koefisien ini mengidentifikasi adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja

3.4. Uji Hipotesis

1. Uji T

Dalam uji-T, suatu variabel dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikansi (Sig. 2-

tailed) kurang dari 0,05. Nilai t-tabel diperoleh dari derajat kebebasan (df) yaitu n-k-1, di mana n adalah jumlah sampel (41) dan k adalah jumlah variabel independen (2), sehingga $df = 41 - 2 - 1 = 38$. Dengan $df = 38$ dan tingkat signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,024

Tabel 8. Uji-T

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	10,165	4,775		2,13
Kemampuan kerjasama	0,382	0,126	0,438	3,04
Motivasi Kerja	0,326	0,148	0,316	2,19

Dependent Variable: Produktivitas kerja

Pengaruh Kemampuan Kerjasama (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y): Nilai t-hitung untuk variabel kemampuan kerjasama adalah 3,044, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,024. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,004, yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini secara statistik membuktikan bahwa kemampuan kerjasama memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H₀₁) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y): Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 2,194, yang juga lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,024. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,034, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H₀₂) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima.

2. Uji-F

Agar variabel-variabel bebas dapat dianggap memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, maka syarat yang harus dipenuhi adalah nilai F-hitung harus lebih besar dari nilai F-Tabel dan nilai signifikansi harus kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah 41 orang, dan derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $n-k-1 = 41 - 2 - 1 = 38$. Dengan df regresi = 2 dan df residual = 38 pada tingkat signifikansi 0,05, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,24.

Tabel 9 Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368,504	2	184,252	14,9	,000 ^b
	Residual	469,935	38	12,367		
	Total	838,439	40			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji-F menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 14,899, yang jauh lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,24. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang secara statistik lebih kecil dari 0,05. Temuan ini

mengindikasikan secara kuat bahwa kemampuan kerjasama (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_{03}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima.

Secara keseluruhan, bagian hasil ini memberikan gambaran yang jelas dan terperinci tentang bagaimana Kemampuan Kerjasama dan Motivasi Kerja berhubungan dengan Produktivitas Kerja di CV. Buana Jaya Sentosa. Temuan ini menjadi fondasi bagi bagian pembahasan untuk mendiskusikan implikasi teoritis dan praktisnya, serta untuk memberikan rekomendasi yang relevan bagi manajemen perusahaan

3.5 Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, Kemampuan Kerjasama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan CV. Buana Jaya Sentosa, yang mungkin mengejutkan mengingat berbagai literatur yang menekankan pentingnya kerjasama tim dalam lingkungan kerja modern. Keterbatasan pengaruh ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor spesifik yang mungkin terjadi di dalam perusahaan, seperti struktur organisasi yang masih cenderung hierarkis, di mana pengambilan keputusan sentralistik dan komunikasi satu arah dari atasan ke bawahan mendominasi, sehingga ruang untuk kolaborasi dan sinergi antar karyawan menjadi terbatas dan kurang dioptimalkan. Selain itu, jenis pekerjaan yang mungkin bersifat individualistik dan tidak terlalu bergantung pada interaksi tim juga bisa menjadi alasan mengapa kemampuan kerjasama tidak secara signifikan berkontribusi pada produktivitas.

Asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lebih fokus pada tugas-tugas individual, yang menuntut spesialisasi dan tanggung jawab pribadi yang tinggi, mungkin menjadi faktor lain yang melemahkan pengaruh kemampuan kerjasama, di mana dalam skenario ini, efisiensi dan kecepatan kerja lebih ditentukan oleh keahlian teknis dan inisiatif pribadi masing-masing individu daripada oleh interaksi tim. Jika sistem penghargaan dan evaluasi kinerja lebih menekankan pada pencapaian individu daripada kontribusi tim, maka karyawan mungkin akan lebih termotivasi untuk bekerja secara mandiri dan tidak melihat urgensi untuk meningkatkan kemampuan kerjasama mereka. Hal ini dapat menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan individualistik, yang pada akhirnya dapat menghambat potensi penuh dari kerjasama tim.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil ini adalah kurangnya pelatihan yang terfokus pada pengembangan keterampilan interpersonal dan kerjasama tim, di mana perusahaan mungkin belum menginvestasikan sumber daya yang cukup untuk melatih karyawan agar dapat berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif. Tanpa pelatihan yang memadai, karyawan mungkin tidak memiliki alat atau

strategi yang diperlukan untuk menyelesaikan konflik atau mengatasi perbedaan pendapat dalam tim, yang pada gilirannya dapat menyebabkan friksi dan mengurangi efektivitas kerjasama. Dengan demikian, meskipun karyawan mungkin memiliki niat baik untuk bekerjasama, kurangnya keterampilan yang memadai dapat menghalangi mereka untuk mencapai potensi sinergi yang optimal.

Namun, temuan yang paling signifikan dari penelitian ini adalah bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, yang menggarisbawahi pentingnya faktor psikologis dalam mendorong kinerja karyawan di CV. Buana Jaya Sentosa. Hasil ini konsisten dengan berbagai teori motivasi yang menyatakan bahwa dorongan internal dan eksternal adalah kunci untuk meningkatkan performa, di mana karyawan yang merasa termotivasi akan cenderung bekerja lebih keras, lebih berdedikasi, dan memiliki inisiatif yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Fitriani, 2023). Ini membuktikan bahwa manajemen perlu terus berinvestasi dalam strategi yang dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan pengakuan atas pencapaian.

Pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja juga menunjukkan bahwa karyawan di CV. Buana Jaya Sentosa merespons dengan baik terhadap faktor-faktor motivasional, yang mengindikasikan bahwa manajemen telah berhasil menciptakan beberapa kondisi yang memicu dorongan internal karyawan untuk berkinerja lebih baik (Pramana, Herawati, & Septyarini, 2022). Namun, ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam mengidentifikasi apa yang paling memotivasi karyawan secara individu, mengingat bahwa motivasi adalah hal yang sangat personal dan bervariasi dari satu orang ke orang lain. Mengidentifikasi kebutuhan spesifik karyawan, seperti peluang untuk pengembangan karir, otonomi dalam pekerjaan, atau pengakuan publik, dapat membantu manajemen merancang program motivasi yang lebih efektif dan personal.

Pada saat yang sama, temuan bahwa secara simultan, Kemampuan Kerjasama dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, menyiratkan adanya interaksi yang penting antara kedua variabel ini. Meskipun Kemampuan Kerjasama tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan, namun ketika digabungkan dengan Motivasi Kerja, ia menjadi prediktor yang kuat untuk Produktivitas Kerja (Novitasari & Liana, 2024). Ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerjasama mungkin bertindak sebagai moderator atau mediasi yang memperkuat hubungan antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja, di mana motivasi yang tinggi akan lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas jika karyawan juga memiliki kemampuan untuk bekerjasama secara efektif.

Interaksi antara kedua variabel ini dapat diilustrasikan dengan skenario di mana seorang karyawan yang sangat termotivasi tetapi tidak memiliki kemampuan kerjasama yang baik mungkin akan bekerja dengan keras, namun hasilnya tidak akan seoptimal jika ia mampu berkolaborasi dengan rekan timnya. Sebaliknya, tim yang memiliki kemampuan kerjasama yang baik tetapi anggotanya kurang termotivasi mungkin akan bekerja secara terkoordinasi, tetapi output yang dihasilkan tidak akan maksimal karena kurangnya inisiatif dan dedikasi. Dengan demikian, kehadiran kedua faktor ini secara bersama-sama menciptakan sinergi yang kuat yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Penjelasan lainnya untuk temuan simultan yang signifikan ini adalah bahwa meskipun Kemampuan Kerjasama tidak memberikan kontribusi yang besar secara independen, ia mungkin menjadi faktor pendukung yang penting. Misalnya, lingkungan kerja yang kolaboratif dapat menciptakan suasana yang positif dan suportif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi karyawan. Dengan kata lain, Kemampuan Kerjasama mungkin tidak secara langsung meningkatkan produktivitas, tetapi ia secara tidak langsung berkontribusi dengan cara meningkatkan motivasi, yang kemudian meningkatkan produktivitas. Ini menunjukkan adanya hubungan kausal tidak langsung yang perlu dieksplorasi lebih lanjut.

Temuan ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi manajemen CV. Buana Jaya Sentosa, di mana mereka harus memprioritaskan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena dampaknya yang terbukti signifikan terhadap produktivitas. Strategi yang dapat diterapkan termasuk pengembangan sistem penghargaan dan pengakuan yang lebih baik, memberikan kompensasi yang kompetitif, dan menciptakan program pengembangan karir yang jelas. Selain itu, meskipun Kemampuan Kerjasama tidak berpengaruh signifikan secara parsial, manajemen tidak boleh mengabaikannya karena pengaruh simultannya.

Untuk meningkatkan Kemampuan Kerjasama, manajemen dapat mempertimbangkan untuk mengimplementasikan program pelatihan yang berfokus pada keterampilan komunikasi, resolusi konflik, dan kolaborasi. Mengubah struktur kerja menjadi lebih berbasis tim dan memberikan tugas-tugas yang menuntut interaksi antar anggota juga dapat mendorong karyawan untuk lebih sering bekerjasama. Mempromosikan budaya kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif dapat menjadi investasi jangka panjang yang akan memberikan hasil signifikan (Devi, Tewel, & Uhing, 2022).

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan panduan yang jelas bagi manajemen CV. Buana Jaya Sentosa untuk fokus pada dua area utama: mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, serta secara strategis membangun dan memperkuat kemampuan kerjasama tim. Meskipun pengaruh

Kemampuan Kerjasama tidak signifikan secara parsial, kontribusinya dalam model regresi simultan menegaskan bahwa ia tetap menjadi komponen penting dari ekosistem produktivitas kerja yang lebih luas.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan riset serta pembahasan mengenai pengaruh kemampuan kerjasama dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Buana Jaya Sentosa, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan utama, sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kemampuan kerjasama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan melalui uji-t (parsial) dengan nilai t-hitung sebesar 3.044, yang secara statistik lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.648, dan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Temuan ini mengonfirmasi bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti kemampuan kerjasama merupakan faktor penting yang dapat diandalkan untuk meningkatkan produktivitas.
2. Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Bukti empirisnya terlihat dari nilai t-hitung sebesar 2.194, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.648, dan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima, menunjukkan bahwa dorongan motivasi adalah penggerak utama bagi kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa kemampuan kerjasama dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Hal ini secara statistik divalidasi oleh nilai F-hitung sebesar 14.899, yang jauh lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,24, serta nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima, menegaskan bahwa sinergi dari kedua variabel ini sangat krusial untuk mendorong produktivitas secara keseluruhan.

REFERENSI

- Adinda, F., Agimat, E., Agustinus, W., & Ventje, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. *4*(1), 81–88.
- Adiyanti, S. A., & Sari, R. M. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Para Pekerja Remote. *AI-*

- KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 11(1), 204–215.
- Darmayanti, E., Putra, R. B., & Pratiwi, N. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. *1*(3), 76– 85.
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 632. doi:<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40022>
- Fitrianingrum, D. (2023). pengaruh kemampuan kerjasama dan motivasi kerja terhadap produktivitas pada karyawan PT. jaya niaga sejahtera. Retrieved from <https://elibrary.bsi.ac.id/skripsi/B26400481716187993/pengaruh-kemampuan-kerjasama-dan-motivasi-kerja-terhadap-produktivitas-pada-karyawan-pt-jaya-niaga-sejahtera-studi-kasus-pada-kantor-pusat-cabang-jakarta>
- Ihhami, M. W., Nurfajriani, W. V., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Penerapan Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 10(9).
- Mulandoro, Elsy, Fransisca, & Hermawan, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Rahayu Electric. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*. 1(1), 74–85. Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/743>
- Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delamibrands Kharisma Busana. *Jesya*, 7(2), 1748–1757. doi:<https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1550>
- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*. 3(2), 331–351. doi:<https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.2478>
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. CV ALFABETA. Retrieved from www.cvalfabet.com
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*. 37–47. doi:<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>