



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE

¹Deffina Hermawati, ²Dian Sudiantini

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

¹deffinahermawati04@gmail.com, ²dian.sudiantini@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam pembentukan cara pengambilan sampel. Penelitian ini dilaksanakan pada bagian produksi. Dengan populasi 80 karyawan maka sampel responden dalam penelitian adalah 67 karyawan menggunakan alat bantu SPSS 25 sebagai alat analisis. Penelitian menggunakan metode sampling yaitu Probability Sampling dimana peneliti memilih teknik pengambilan sampel ini dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kerjasama Tim; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine how much influence Work Motivation and Teamwork have on Employee Performance. Quantitative research method, which in this study uses the slovin formula in the formation of the sampling method. This research was carried out in the production section. With a population of 80 employees, the sample of respondents in the study was 67 employees using SPSS 25 as an analytical tool. Research using a sampling method, namely Probability Sampling, where the researcher chose this sampling technique by providing equal opportunities for each member of the population to be a member of the sample.

Keywords: Work Motivation; Teamwork; Employee Performance

Detail Artikel:

Diterima: 16 Agustus 2022

Disetujui: 23 Oktober 2022

PENDAHULUAN

Perusahaan sangat memerlukan adanya faktor karyawan menjadi sumber daya manusia untuk dapat mendukung suatu keberlangsungan perusahaan agar terciptanya kelancaran dalam bekerja pada karyawan dari segi tingkat efektivitas dan tujuan perusahaan Kawiana (2020). Dengan perkembangan selanjutnya lebih besar hal ini disebabkan oleh perkembangan pengetahuan manajemen. Untuk mewujudkan kesuksesan pada perusahaan dengan cara mengelola sumber daya

manusia sebaik-baiknya maka dari itu sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari adanya karyawan, perusahaan berharap dapat melakukan segala upaya yang terbaik agar dapat menciptakan pencapaian pada tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat meningkatkan kembali dengan semangat dalam bekerja agar memiliki suatu pada perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dimana karyawan bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan, maka karyawan dapat berfokus pada hasil kerja yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab, apabila karyawan mengerjakan suatu tugas dengan baik maka akan berdampak langsung kepada kemajuan perusahaan yang akan diperoleh karyawan.

Teori Kinerja Karyawan, menurut Djaya (2021) yang dapat dihasilkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan suatu kumpulan antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M), dan opportunity (O), bahwa kinerja merupakan suatu fungsi berdasarkan dari kemampuan

Menurut (Fitrah,2021) Motivasi kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang dapat berpengaruh untuk dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang bisa melakukan diri seseorang karyawan agar terarah serta tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada bagus atau tidaknya kinerja yang akan terjadi pada hasil akhir kerja karyawan berasal dari organisasi yang akan dilakukan.

Teori Motivasi kerja, Menurut Priyanto (2021) dengan teori kebutuhan dari Abraham Maslow terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial maka motivasi memiliki suatu kebutuhan dan perbuatan agar dapat terarah pada pencapaian tujuan.

Kerjasama Tim dalam perusahaan berbagai mengenai pengetahuan dan pengalaman maka kerjasama tim merupakan suatu keinginan yang ingin dilakukan oleh sejumlah orang untuk dapat memudahkan pekerjaan karyawan agar dapat ikut berkontribusi. Dengan adanya kerjasama Tim (*teamwork*) diperusahaan

sangat dapat melengkapi atau meningkatkan kerjasama tim di dalam dan diantara bagianbagian perusahaan, maka dari itu kerjasama tim yang biasanya beranggotakan orang-orang yang mempunyai perbedaan antara keahlian atau ketrampilan yang dimiliki sebagai akibatnya karyawan dapat memberikan kekuatan atau kesuksesan seluruh individu yang bergabung didalamnya untuk memiliki suatu kesamaan dapat menginginkan kesamaan tujuan

Ada berbagai cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan peran penting untuk meningkatkan suatu efektivitas pada pekerjaan. Hal ini dapat terjadinya karena adanya suatu gangguan pada mesin produksi yang mengalami gangguan error dan memerlukan perbaikan,

Dapat melaksanakan pekerjaan agar karyawan dapat memiliki ide atau strategi untuk kedepannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini seorang pimpinan dapat mengarahkan atau menciptakan suatu motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat mengacu untuk bekerja keras dan semangat dalam bekerja untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Hartore et al (2022) kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dapat dicapai baik individu atau sekelompok orang di dalam organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab untuk dapat mencapai tujuan organisasi di dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah umumnya memiliki suatu kemampuan untuk dapat melakukan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan agar tepat waktu atau tidak melampui batas waktu yang sudah ditentukan. Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Saluy, *et al* (2019) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Indikator: Memahami yang menjadi tugasnya, Hasil kerja yang sesuai rencana

2. Kuantitas Kerja

Indikator: Jumlah tugas sesuai dengan target kerja, Kecepatan dalam mengerjakan tugas



3. Pemanfaatan Waktu

Indikator: Pelaksanaan tugas sesuai jadwal yang ditentukan, Mematuhi jadwal yang sudah dibuat

4. Kehadiran

Indikator: Hadir tepat waktu, Kehadiran absensi

5. Kerjasama

Indikator: Mampu bekerjasama dengan atasan, Mampu bekerjasama dengan rekan kerja

Motivasi Kerja

Menurut Masruhim (2021) Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan seseorang agar dapat melakukan kegiatan yang diinginkan maka karyawan dapat mengalami suatu hambatan pada saat bekerja agar memiliki suatu motivasi di dalam organisasi.

Menurut Rahman et al (2021) Motivasi kerja suatu ghairah atau semangat bekerja yang muncul dalam diri seseorang untuk dapat bertindak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa teori di atas, 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. Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Pitri (2021) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

Indikator: Kebutuhan fisiologis, Keselamatan, Kesehatan Kerja

2. Motivasi Ekstrinsik

Indikator: Hubungan Sosial, Penghargaan, Aktualisasi Diri

Kerjasama Tim

Menurut Kartika et al, (2021) Kerjasama Tim merupakan suatu kebutuhan yang penting di dalam perusahaan untuk dapat meeujudkan keberhasilan pada perusahaan.

Menurut Sukma (2019) Kerjasama Tim cara yang paling efektif untuk dapat menyatukan seluruh para karyawan untuk dapat menjalankan tugas agar tercapainya perusahaan dengan hasil yang baik untuk kedepannya.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama Tim suatu interaksi dengan rekan kerja lainnya yang berkerjasama sama untuk dapat membangun saling bergantung atau ketergantungan sama lain untuk dapat menjalankan tugas yang ingin dicapai bersama. Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Ibrahim, *et al* (2021) adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama

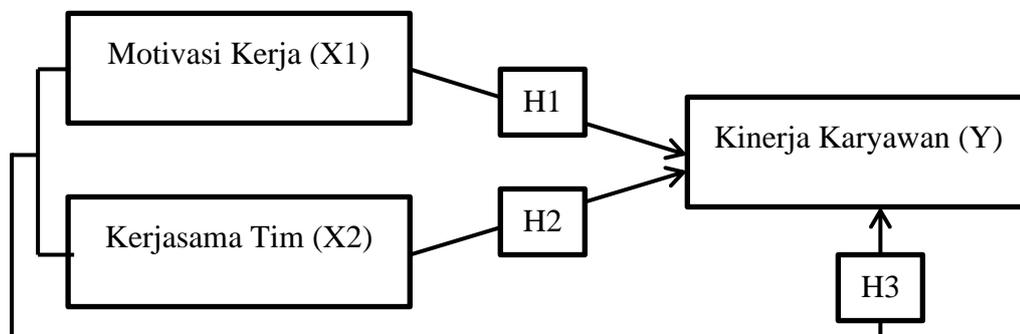
Indikator: Tanggung jawab, Saling berkontribusi, Pengerahan kemampuan

2. Kepercayaan

Indikator: Kejujuran, Pemberian Tugas, Integritas

3. Kekompakan

Indikator: Saling ketergantungan tugas, Saling ketergantungan hasil, Komitmen yang tinggi



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan asumsi dan pendapat para ahli, hipotesis merupakan dugaan sementara yang paling memungkinkan dicari kebenarannya yang akan diuji dalam penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga motivasi kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sementara jenis penelitiannya adalah survei sedangkan alat analisa data menggunakan regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui pengisian angket atau kuesioner. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian produksi dengan jumlah 80 karyawan kemudian sampelnya 67 karyawan, yang didapat dihitung dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin 5%. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner mengenai, motivasi kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dengan dasar pengambilan keputusan uji validitas:

- Apabila r hitung $>$ r tabel maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.
- Apabila r hitung $<$ r tabel maka pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Instrumen Kuesioner				
Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Kett
Motivasi Kerja (X1)	Pernyataan X1.1	0,667	0,2404	Valid
	Pernyataan X1.2	0,553	0,2404	Valid
	Pernyataan X1.3	0,761	0,2404	Valid
	Pernyataan X1.4	0,450	0,2404	Valid
	Pernyataan X1.5	0,581	0,2404	Valid
	Pernyataan X1.6	0,767	0,2404	Valid
	Pernyataan X1.7	0,605	0,2404	Valid
	Pernyataan X1.8	0,693	0,2404	Valid

	Pernyataan X1.9	0,559	0,2404	Valid
	Pernyataan X1.10	0,670	0,2404	Valid
Kerjasama Tim (X2)	Pernyataan X2.1	0,656	0,2404	Valid
	Pernyataan X2.2	0,541	0,2404	Valid
	Pernyataan X2.3	0,620	0,2404	Valid
	Pernyataan X2.4	0,753	0,2404	Valid
	Pernyataan X2.5	0,712	0,2404	Valid
	Pernyataan X2.6	0,696	0,2404	Valid
	Pernyataan X2.7	0,642	0,2404	Valid
	Pernyataan X2.8	0,778	0,2404	Valid
	Pernyataan X2.9	0,543	0,2404	Valid
	Pernyataan X2.10	0,741	0,2404	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan Y.1	0,669	0,2404	Valid
	Pernyataan Y.2	0,689	0,2404	Valid
	Pernyataan Y.3	0,596	0,2404	Valid
	Pernyataan Y.4	0,687	0,2404	Valid
	Pernyataan Y.5	0,735	0,2404	Valid
	Pernyataan Y.6	0,740	0,2404	Valid
	Pernyataan Y.7	0,748	0,2404	Valid
	Pernyataan Y.8	0,757	0,2404	Valid
	Pernyataan Y.9	0,754	0,2404	Valid
	Pernyataan Y.10	0,653	0,2404	Valid

Sumber: SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan dari variabel independen Motivasi Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) dan variabel dependent Kinerja Karyawan (Y) dengan total 30 butir pernyataan mempunyai hasil nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,2404. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Dengan dasar pengambilan keputusan:

- Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka dinyatakan kuesioner reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's alpha* $<$ 0,60 maka dinyatakan kuesioner tidak reliabel.

Berikut Tabel 2 merupakan hasil perhitungan Uji Reliabilitas menggunakan SPSS Versi 25 for windows, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kuesioner			
Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbacsh's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	10 Item	0.835	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	10 Item	0.862	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10 Item	0.887	Reliabel

Sumber: SPSS 25

Dari keterangan tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,6 dengan demikian variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada uji normalitas salah satunya dapat menggunakan uji kolmogorov smirnov yaitu digunakan dengan untuk mengetahui apakah distribusi nilai-nilai sampel yang diamati sesuai dengan distribusi teoritis tertentu. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Nilai Signifikan atau nilai probabilitas < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
- b. Nilai Signifikan atau nilai probabilitas > 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98894919

Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.047
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
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.		

Sumber: SPSS 25

Pada uji normalitas ini dapat di lihat dari tabel 3 bahwa nilai *Asymp.sig* (2 tailed) pada variabel Motivasi Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan adalah 200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari uji penelitian yaitu (0.200 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data variabel diatas berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4

Uji Multikolineiritas

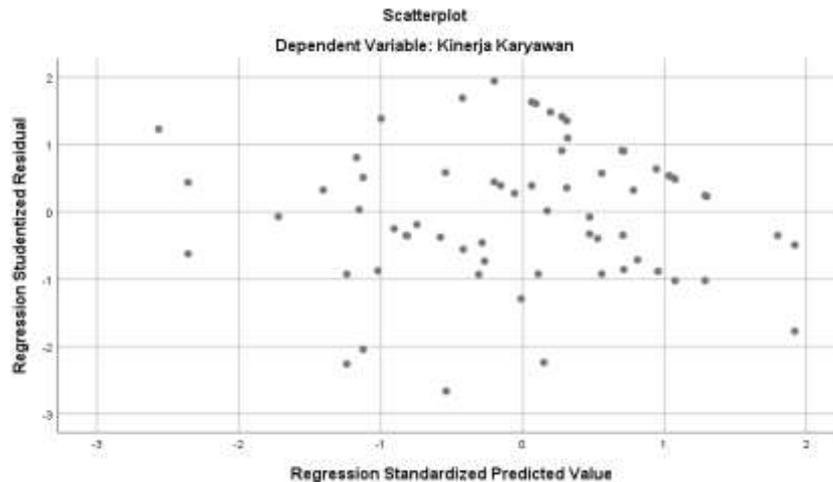
Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	d			Toleranc	e	VIF
				Coefficients					
1	(Constant)	-4.560	5.222	Beta	-.873	.386			
	Motivasi Kerja	.552	.079	.581	6.941	.000	.964	1.037	
	Kerjasama Tim	.578	.080	.603	7.214	.000	.964	1.037	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25

Dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel independen lebih besar dari 0,10 yaitu sebesar 0,964 untuk Motivasi Kerja (X1) dan 0,964 untuk Kerjasama Tim (X2). Untuk nilai VIF kurang dari 10,00 yaitu sebesar 1.037 untuk Motivasi Kerja (X1) dan 1.037 untuk Kerjasama Tim (X2), Maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolineiritas.

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS 25

Dari gambar 1 Scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.560	5.222		-.873	.386		
	Motivasi Kerja	.552	.079	.581	6.941	.000	.964	1.037
	Kerjasama Tim	.578	.080	.603	7.214	.000	.964	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan *output* SPSS diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut: $Y = -4,560 + 0,552 X_1 + 0,578 X_2$. Model tersebut menunjukkan arti sebagai berikut:

1. Konstanta = -4,560

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda pada tabel diatas, maka terdapat nilai konstanta sebesar angka -4,560 (negatif). Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya nilai konstanta artinya jika Motivasi Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) = 0 maka $Y = -4,560$

2. Koefisien Motivasi Kerja (X1)

Nilai koefisien Motivasi Kerja angka sebesar 0,552 (positif). Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,522.

3. Koefisien Kerjasama Tim (X2)

Nilai koefisien Kerjasama Tim menunjukkan angka sebesar 0,578 (positif). Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk Kerjasama Tim akan diikuti dengan terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,578.

Tabel 5
Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	-4.560	5.222		-.873	.386		
	Motivasi Kerja	.552	.079	.581	6.941	.000	.964	1.037
	Kerjasama Tim	.578	.080	.603	7.214	.000	.964	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan dari uji t dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja diperoleh t hitung sebesar 6,941 > 1.668 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, maka menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Kerjasama tim diperoleh t hitung sebesar $7,214 > 1.668$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka menunjukkan bahwa Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Parta (2021) dengan judul penelitian Pengaruh ketrampilan kerja, Team work dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Art Shop Cahaya Silver dapat diterima.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Siregar et al (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pengolahan PTPN III Rantauprat menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprat.

Tabel 6
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1382.334	2	691.167	42.121	.000 ^b
	Residual	1050.173	64	16.409		
	Total	2432.507	66			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Motivasi Kerja						

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan dari hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar $42,121 > F$ tabel yaitu 3.14 , dan memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hal ini dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian menurut Ibrahim et al (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lion Superindo

menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo.

Berdasarkan penelitian menurut ningsih et al (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Di Karanganyar menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Karyawan (Y) PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

Tabel 7

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.555	4.051
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan Model Summary diatas diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.568 nilai tersebut sama dengan 56,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa motivasi kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,8%. Sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji T hitung sebesar 6,941 dan T tabel sebesar 1,668 dan nilai signifikan dibawah 0,05 sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan ini semakin tinggi motivasi kerja yang

dilakukan karyawan akan semakin tinggi kinerjanya, hal ini dikarenakan dengan adanya dorongan motivasi dari pimpinan untuk melakukan pekerjaan diperusahaan.

2. Kerjasama Tim (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji T hitung sebesar 7,214 dan T tabel sebesar 1,668 dan nilai signifikan dibawah 0,05 sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti yaitu kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan ini karyawan memiliki kerjasama antar tim dalam bekerja agar dapat menciptakan pencapaian target yang ditentukan diperusahaan.
3. Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) secara simultan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan oleh variabel, dapat diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel sebesar $42,121 > 3,14$. atau nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 67 variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa terbukti motivasi kerja dan kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Masing-masing dari tingkat motivasi kerja dan kerjasama tim memiliki suatu peranan yang sangat penting agar dapat tercapainya kinerja karyawan yang baik. Dimana keduanya hal tersebut akan dijalankan bersama-sama dengan baik oleh karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- [1] Djaya, S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi*. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- [2] Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT*. *The Univenus Serang*. 2(12), 3841–3848.

- [3] Fitrah. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Equiptort Inti Indonesia. 1.*
- [4] Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pengawai (ULP Kepulauan Kangean Kabupaten Sumenep) Oleh.* 82–94.
- [5] 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>
- [6] Jagad Bela Sukma, G., Istanti Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, E., & Bhayangkara Surabaya, U. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Delta Jaya Mas Gresik.* Jurnal Manajemen Branchmarck, 4(3), 346–356.
- [7] Kartika, A., Maria, P. S., Dra, M. M., & Harini, C. (2021). *Pengaruh Kualitas Komunikasi, Kerjasama Tim DAN Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Grajen Semarang).*
- [8] Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Dimensi, 9(1).
- [9] Mumtaz, F. (2017). *Kupas Tuntas Metode Penelitian.* Yogyakarta : Pustaka Diantara.
- [10] Ningsih, S., & Rohwiyati, R. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Di Karanganyar.* SMOOTING, 19(2), 111-114.
- [11] Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk.* Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 954–965.
- [12] Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.* Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata, 1(1), 65-76.
- [13] Pitri, T. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Afarel Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control).* Jurnal Ekonomedia : E-ISSN 22751496; STIE PASIM; Sukabumi, April 2021; Vol. 10 No. 01, Vol.10(No.01), hsl 48-67.
- [14] Rahman, A., Santosa, J., Ariandi, F., & Arista, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Yudhitama Medika Jakarta.* Jurnal Ekobistek, 20(3), 162–167. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v10i3.125>



- [15] Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I*. *Journal of Management and Business Review*, 16(1), 87–109. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i1.151>
- [16] Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat*. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971-1802.
- [17] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- [18] Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*.
- [19] Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- [20] Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, R. S. (2021). *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)*. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Issue April).