

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yohanes Parmin
STIE Bhakti Pembangunan
Yohanes.parmin@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work motivation and teamwork on employee performance. The research method used was quantitative, with a saturated sampling approach, where the entire population was used as a sample of 45 employees. As for the results of the study, it can be explained that the influence of work motivation on employee performance produces a t count of 6.941 greater than the t table of 1.668 ($6.941 > 1.668$) so that H_0 is rejected and H_a is accepted with a significance level of $0.000 < 0.05$. Thus, it can be concluded that there is a significant influence between Work Motivation (X1) on employee performance partially. Likewise, the influence of Teamwork (X2) on Employee Performance (Y) can be explained that the t count result of 7.214 is greater than the t table of 1.668 ($7.214 > 1.668$) so that H_0 is rejected and H_a is accepted with a significance level of $0.000 < 0.05$. Thus, it can be concluded that there is a significant influence between Team Performance on Employee Performance partially. The influence of Work Motivation (X1) and Teamwork (X2) on Employee Performance (Y) simultaneously can be explained that the calculated F result of 43.123 is greater than the Ftable of 3.14 ($43.123 > 3.14$) so that H_0 is rejected and H_a is accepted with a significance level of $0.000 < 0.05$. Based on these results, it can be concluded that simultaneously there is a significant influence between motivation and teamwork on employee performance.

Keywords: Work Motivation; Teamwork; Employee Performance

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan menggunakan sampel jenuh yakni semua populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 45 karyawan. Adapun dari hasil kajian dapat dijelaskan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung sebesar 6,941 lebih besar dibandingkan dengan ttabel 1,668 ($6.941 > 1.668$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan secara parsial. Demikian halnya dengan pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan bahwa hasil thitung sebesar 7,214 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1.668 ($7,214 > 1.668$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kinerja Tim terhadap Kinerja karyawan secara parsial. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dapat dijelaskan bahwa hasil hari Fhitung sebesar 43,123 lebih besar dibandingkan dengan Ftabel sebesar 3,14 ($43,123 > 3,14$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan

terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kerjasama Tim; Kinerja Karyawan

INTRODUKSI

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan sebagai pelaku utama dalam pelaksanaan operasional perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja dan kerjasama tim. (Tukidi, 2024)

Motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku tertentu guna mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, tanggung jawab yang tinggi, serta berusaha mencapai target yang ditetapkan. Tanpa motivasi yang kuat, karyawan akan cenderung bekerja secara pasif dan tidak maksimal. (OD Rahakbauw, 2024)

Selain motivasi individu, faktor kerjasama tim juga memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam banyak organisasi modern, pekerjaan tidak lagi dilakukan secara individual, tetapi lebih menekankan kerja tim yang efektif. Kerjasama tim yang baik menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memperlancar alur komunikasi, meningkatkan produktivitas, serta mempercepat penyelesaian tugas. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan banyak perusahaan yang belum optimal dalam menciptakan motivasi yang tepat atau membangun kerjasama tim yang solid. (Rahakbauw, 2025)

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, guna mengetahui seberapa besar pengaruh kedua faktor tersebut dalam konteks dunia kerja.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Banyak teori telah dikembangkan untuk menjelaskan apa yang memotivasi seseorang dalam konteks kerja (Nurjaya, 2021). Berikut ini beberapa teori motivasi kerja yang umum digunakan dalam penelitian:

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs*)

Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang disusun secara hierarkis. Kebutuhan tersebut adalah:

1. Kebutuhan fisiologis (makanan, air, tempat tinggal)
2. Kebutuhan rasa aman (keamanan kerja, stabilitas)
3. Kebutuhan sosial (hubungan interpersonal, rasa memiliki)
4. Kebutuhan penghargaan (pengakuan, status)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (pengembangan potensi, kreativitas)

Teori Dua Faktor Herzberg (*Two-Factor Theory*)

Herzberg membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori:

- a) Faktor Motivator (*motivating factors*): Faktor yang mendorong kepuasan kerja, seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan peluang berkembang.
- b) Faktor Higienis (*hygiene factors*): Faktor yang jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, dan kebijakan perusahaan.

Teori Harapan Vroom (*Expectancy Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang tergantung pada tiga komponen:

- a) Ekspektasi (*Expectancy*): Sejauh mana seseorang percaya bahwa usaha akan menghasilkan kinerja.
- b) Instrumentalitas (*Instrumentality*): Sejauh mana seseorang percaya bahwa kinerja akan menghasilkan hasil atau penghargaan tertentu.
- c) Valensi (*Valence*): Nilai atau daya tarik dari hasil atau penghargaan tersebut.

Teori Keadilan (*Equity Theory*) oleh J Stacy Adams (1963) Karyawan membandingkan input (usaha, pengalaman, waktu) dan output (gaji, pengakuan) mereka dengan orang lain. Jika merasa diperlakukan tidak adil, mereka cenderung menyesuaikan tingkat usaha atau mengalami penurunan motivasi.

Perilaku kerja seseorang ditentukan oleh konsekuensi yang mengikutinya. Penguatan positif (*reward*) akan meningkatkan kemungkinan perilaku itu diulang.

Jenis Penguatan:

- a) Penguatan positif
- b) Penguatan negatif
- c) Hukuman
- d) Penghapusan (*extinction*)

Sementara Masruhim (2021) menjelaskan bahwa Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan seseorang agar dapat melakukan kegiatan yang diinginkan. Demikian halnya Rahman et al (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan 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 kondisi seseorang yang memiliki suatu keinginan seseorang sekaligus mempertanggungjawabkannya terhadap kegiatannya agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan suatu bentuk kolaborasi antara individu dalam kelompok kerja yang memiliki tujuan bersama. Setiap anggota tim berkontribusi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kerjasama tim adalah: "Suatu bentuk kerja yang terkoordinasi dalam sebuah kelompok kecil dengan keterampilan yang saling melengkapi, yang bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan bersama."

Menurut Siagian dalam Parmin (2024) "Kerjasama tim adalah usaha bersama antara individu dalam organisasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab guna mencapai sasaran organisasi secara efisien dan efektif."

Beberapa karakteristik utama dari tim kerja yang efektif, menurut Katzenbach & Smith (1993):

- a) Tujuan bersama (*shared goals*): Seluruh anggota memahami dan berkomitmen terhadap tujuan tim.
- b) Kepemimpinan yang partisipatif: Kepemimpinan yang mendorong partisipasi dan keterbukaan.
- c) Komunikasi yang terbuka: Informasi mengalir bebas antar anggota.
- d) Kepercayaan dan saling menghormati: Ada rasa saling percaya dan menghargai antar anggota tim.
- e) Tanggung jawab bersama: Setiap anggota bertanggung jawab terhadap hasil akhir.
- f) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim, Menurut Luthans (2011), efektivitas kerja tim dipengaruhi oleh:
- g) Komunikasi yang efektif: Tanpa komunikasi yang baik, kolaborasi akan terganggu.
- h) Kepemimpinan: Pemimpin yang mampu mengarahkan dan memfasilitasi tim berperan besar dalam keberhasilan tim.
- i) Keanekaragaman keterampilan: Setiap anggota membawa keunikan yang saling melengkapi.
- j) Peran yang jelas: Masing-masing anggota tahu apa yang harus dilakukan dan bertanggung jawab terhadap perannya.
- k) Motivasi kolektif: Adanya dorongan bersama untuk mencapai tujuan tim.

Teori Input–Process–Output (IPO Model), menurut McGrath (1964)

- a) Input: Karakteristik individu (kemampuan, pengalaman), struktur tim, sumber daya.
- b) Proses: Interaksi dan komunikasi antar anggota, pemecahan masalah, pengambilan keputusan.
- c) Output: Kinerja tim, kepuasan anggota, efektivitas tim.

Model ini digunakan untuk menganalisis bagaimana input dan proses kolaborasi memengaruhi hasil kerja tim.

Teori Sosial Interdependensi (Social Interdependence Theory) menurut Johnson & Johnson (2009)

- a) Teori ini menekankan bahwa hasil tim bergantung pada sejauh mana anggota saling tergantung satu sama lain secara positif (*positive interdependence*).
- b) Kerjasama tim yang kuat terjadi jika keberhasilan individu bergantung pada keberhasilan tim secara keseluruhan.

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

Dari beberapa pandangan para ahli tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Dengan adanya kolaborasi yang baik antar anggota, berbagai tugas kompleks dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang

mendukung komunikasi terbuka, rasa saling percaya, dan kepemimpinan yang kolaboratif.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan individu
2. Motivasi kerja
3. Lingkungan kerja
4. Kepemimpinan
5. Kepuasan kerja
6. Kerjasama dalam tim

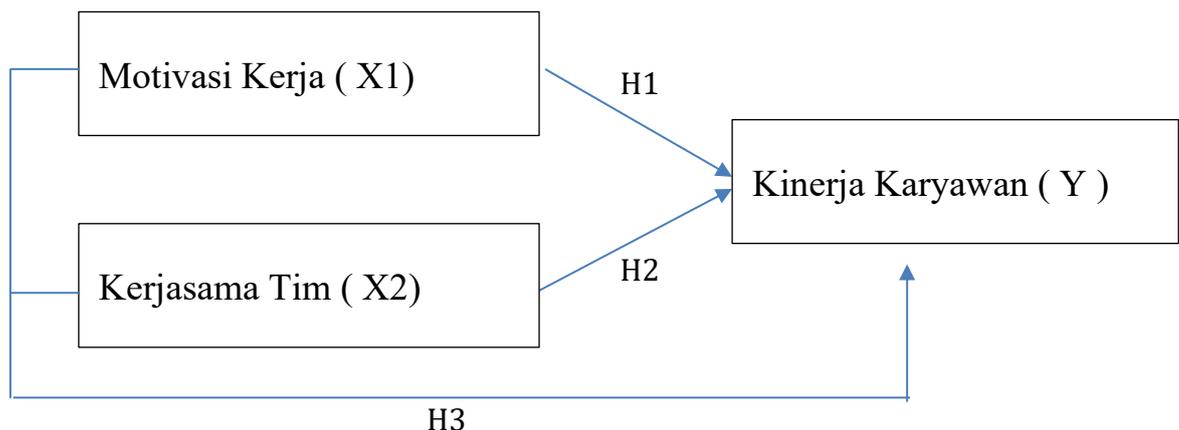
Sementara menurut Mangkunegara (2015), indikator kinerja karyawan meliputi: Dalam penelitian ini, fokus utamanya adalah pada motivasi kerja dan kerjasama tim sebagai faktor utama.

Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat dari Bernardin dan Russell (1993), kinerja karyawan dapat diukur melalui enam indikator berikut:

1. Quantity of Work (Kuantitas hasil kerja)
2. Quality of Work (Kualitas hasil kerja)
3. Timeliness (Ketepatan waktu)
4. Effectiveness (Efektivitas penggunaan sumber daya)
5. Independence (Kemampuan bekerja secara mandiri)
6. Interpersonal Impact (Kemampuan bekerja sama dengan orang lain)

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam kajian ini adalah:

- Ha1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 Ho1 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 Ha2 : Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 Ho2 : Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Ha3 : Motivasi kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap (Ghozali, 2021)kinerja karyawan.
Ho3 : Motivasi kerja dan kerjasama tim secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Populasi dan Sampel

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sementara jenis penelitiannya adalah survei sedangkan alat analisa data menggunakan regresi linear berganda (Ghozali, 2021). Data dikumpulkan melalui pengisian angket atau kuesioner. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada suatu perusahaan yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

HASIL

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 1	0,672	0,2429	Valid
	Pernyataan 2	0,563	0,2429	Valid
	Pernyataan 3	0,766	0,2429	Valid
	Pernyataan 4	0,455	0,2429	Valid
	Pernyataan 5	0,586	0,2429	Valid
	Pernyataan 6	0,773	0,2429	Valid
	Pernyataan 7	0,610	0,2429	Valid
	Pernyataan 8	0,698	0,2429	Valid
	Pernyataan 9	0,564	0,2429	Valid
	Pernyataan 10	0,674	0,2429	Valid
Kerjasama Tim (X2)	Pernyataan 1	0,661	0,2429	Valid
	Pernyataan 2	0,546	0,2429	Valid
	Pernyataan 3	0,625	0,2429	Valid
	Pernyataan 4	0,758	0,2429	Valid
	Pernyataan 5	0,718	0,2429	Valid
	Pernyataan 6	0,701	0,2429	Valid
	Pernyataan 7	0,647	0,2429	Valid
	Pernyataan 8	0,785	0,2429	Valid
	Pernyataan 9	0,548	0,2429	Valid
	Pernyataan 10	0,746	0,2429	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,675	0,2429	Valid
	Pernyataan 2	0,694	0,2429	Valid
	Pernyataan 3	0,601	0,2429	Valid
	Pernyataan 4	0,692	0,2429	Valid
	Pernyataan 5	0,740	0,2429	Valid
	Pernyataan 6	0,745	0,2429	Valid
	Pernyataan 7	0,755	0,2429	Valid
	Pernyataan 8	0,762	0,2429	Valid
	Pernyataan 9	0,759	0,2429	Valid
	Pernyataan 10	0,658	0,2429	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 0,2429. 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	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	10 Item	0.843	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	10 Item	0.870	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10 Item	0.895	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:

- Nilai Signifikan atau nilai probabilitas $<$ 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
- 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	3.98894925
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.050
	Negative	-.088
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 ^{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 0,180. Karena nilai signifikansi lebih besar dari uji penelitian yaitu ($0,180 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data variabel diatas berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4
Uji Multikolineiritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardize	T	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
1	(Constant)	-4.560	5.222		-.873	.386		
	Motivasi Kerja	.552	.079	.581	6.941	.000	.965	1.039
	Kerjasama Tim	.578	.080	.603	7.214	.000	.965	1.036

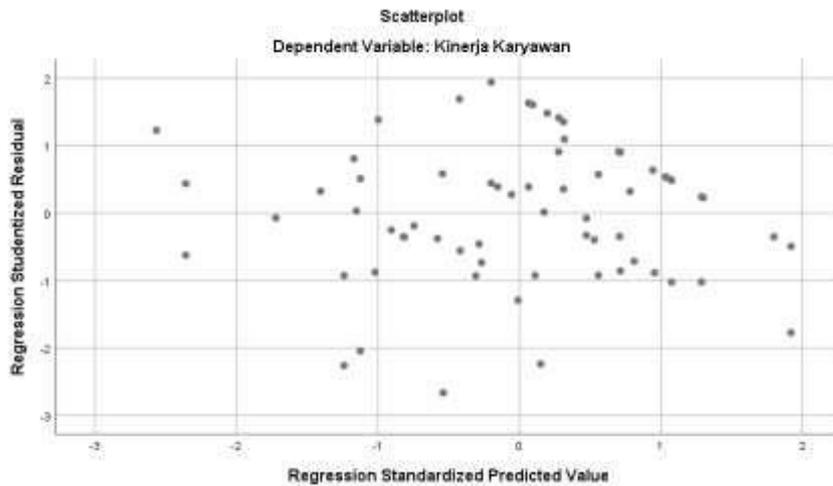
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25

Dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel independen lebih besar dari 0,10 yaitu sebesar 0,965 untuk Motivasi Kerja (X1) dan 0,965 untuk Kerjasama Tim (X2).

Untuk nilai VIF kurang dari 10,00 yaitu sebesar 1.039 untuk Motivasi Kerja (X1) dan 1.036 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.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardize	T	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		d			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
1	(Constant)	4.554	5.222		.873	.386		
	Motivasi Kerja	.560	.079	.582	6.941	.000	.965	1.036
	Kerjasama Tim	.586	.080	.604	7.214	.000	.965	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan *output* SPSS diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut: $Y = 4,554 + 0,560 X1 + 0,586 X2$. Model tersebut menunjukkan arti sebagai berikut:

1. Konstanta = 4,554, hal ini menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja (X1) dan Kerjasam Tim (X2) = 0 maka Y bernilai sebesar 4,554.

2. Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,560, hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 point untuk motivasi kerja akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,522 dengan asumsi kerjasama tim nilainya tetap.
3. Koefisien regresi Kerjasama Tim (X2)
Nilai koefisien Kerjasama Tim menunjukkan angka sebesar 0,586, hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 point untuk kerjasama tim akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,586 dengan asumsi variabel motivasi tetap.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.554	5.222		.873	.386		
	Motivasi Kerja	.560	.079	.581	6.941	.000	.965	1.037
	Kerjasama Tim	.586	.080	.603	7.214	.000	.965	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, hal ini 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 Ho ditolak dan Ha diterima. Maka menunjukkan bahwa Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	1382.334	2	691.167	.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 $43,123 > F$ tabel yaitu 3.14, dan memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.566	.554	4.051
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Motivasi Kerja				

Berdasarkan Model Summary diatas diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted R Squar) sebesar 0.554 yang berarti bernilai sebesar 55,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa motivasi kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4%. Sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

SIMPULAN

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 (X_1) 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 lebih besara dari t_{tabel} sebesar 1,668 ($6.941 > 1.668$) dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.. Berdasarkan hasil tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kerjasama Tim (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dijelaskan 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 dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($43,123 > 3,14$) dengan nilai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 2 variabel independen yakni Motivasi Kerja (X_1) dan Kerjasama Tim (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th Ed.). Universitas Diponegoro.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/Jin.V3i1.361>
- OD Rahakbauw, M. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Provinsi Riau Tahun 2023. *Management Research And Business Journal*, 2(1), 69–84.
- Parmin, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Berstatus Sebagai Mahasiswa Stie Bhakti Pembangunan Periode Genap 2023/2024. *Management Research And Business Journal*, 2(1), 33–55.
- Rahakbauw, O. D. ;Rizma B. (2025). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tiokindo Electric. *Management Research And Business Journal*, 2(2), 70–88.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Tukidi, I. A. D. S. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bimba Aiueo. *Management Research And Business Journal*, 2(1), 101–121.