

Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Amythas Jakarta Selatan

Rahmat Ardiansyah¹, Purwatiningsih², Ratih Setyo Rini³

^{1,2,3} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Ir H. Juanda No.39, Cemp. Putih, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten

Korespondensi penulis: rahmatdinas8@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to determine the influence of teamwork and work motivation on employee performance at PT Amythas South Jakarta. This research was carried out in April-June. In this research the author used quantitative research methods. Data collection uses observation, questionnaires and documentation methods. with a sample size of 60 people. The research results concluded that there was a partially significant influence between teamwork on employee performance, proven based on the results of the t test or partial test with a probability value of $0.001 < 0.05$ and a calculated t value $> t$ table of $7.939 > 2.001$. There is a partially significant influence between work motivation and employee performance, proven based on the results of the t test or partial test with a probability value of $0.001 < 0.05$ and a calculated t value $> t$ table of $10.666 > 2.001$. There is a significant simultaneous influence between teamwork and work motivation on employee performance at PT Amythas South Jakarta, proven based on the results of the F test or simultaneous testing with a probability value of $0.001 < 0.05$ and a calculated F value $> F$ table, namely $58.576 > 3.16$.*

Keywords: Teamwork, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amythas Jakarta Selatan. Peneletian ini dikerjakam pada bulan April-Juni. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode Observasi, kuisioner, dan dokumentasi. dengan jumlah sampel 60 orang. Hasil penelitian menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, dibuktikan berdasarkan hasil uji t atau pengujian secara parsial dengan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $7,939 > 2,001$. terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan berdasarkan hasil uji t atau pengujian secara parsial dengan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $10,666 > 2,001$. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas Jakarta Selatan, dibuktikan berdasarkan hasil uji F atau pengujian secara simultan dengan nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $58,576 > 3,16$.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Mengelola organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga membutuhkan banyak ketrampilan untuk memperlancar pelaksanaannya. Di antara begitu banyak ketrampilan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi, ada dua cara yang dapat menyatukan seluruh aspek untuk bersinergi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, yaitu ketrampilan dan kemampuan dalam kerjasama tim dan motivasi kerja untuk menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Untuk mencapai sebuah kinerja yang baik, juga dibutuhkan kerjasama tim yang baik. Menurut Lawasi & Triatmanto “kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang

solid akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu”(Indraningrat et al., 2022).

Selain Kerjasama Tim dalam kehidupan berorganisasi sebuah pekerjaan juga membutuhkan Motivasi Kerja. Afful-broni mengatakan bahwa sebenarnya “motivasi itu adalah kebutuhan, keinginan, dan keinginan bagi setiap orang. Sehingga motivasi karyawan atinya adalah proses di mana sebuah organisasi atau institusi menginspirasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi” (Hidayat, 2021).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor wilayah V Manado (Devi et al., 2022). Namun hasil yang berbeda ditemukan bahwa Kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Indolakto cabang Medan (Abdillah & Sari, 2023).

Dalam beberapa hasil penelitian, diketahui bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Lombok Barat (Maswar, 2020). Namun hasil yang berbeda ditemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Surya Yoda Indonesia (Hidayat, 2021).

2. KAJIAN TEORITIS

a. Kerjasama Tim

Menurut Tracy menyatakan bahwa “kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi” (Setyawan et al., 2021). Adapun Sibarani menetapkan dimensi dan indikator kerjasama tim (Ibrahim et al., 2021) sebagai berikut :

- Tanggung Jawab
- Saling Berkontribusi
- Pengerahan kemampuan secara maksimal
- Kejujuran
- Pemberian tugas
- Integritas
- Saling ketergantungan tugas
- Saling ketergantungan hasil

- Komitmen yang tinggi

b. Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto “Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya” (Kusumayanti et al., 2020). Menurut Maslow bahwa ada lima tingkatan hirarki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai Indikator motivasi (Hustia, 2020) yaitu:

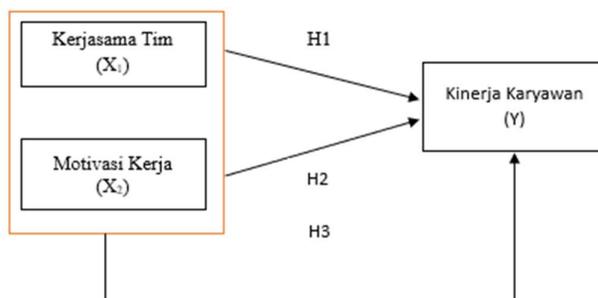
- Kebutuhan fisiologis
- Kebutuhan rasa aman
- Kebutuhan hubungan sosial
- Kebutuhan pengakuan
- Kebutuhan aktualisasi diri

c. Kinerja Karyawan

Menurut Arimby “Kinerja adalah sebuah tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki” (Letsoin & Ratnasari, 2020). Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut (Safitri, 2022) :

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Tanggung jawab
- Kerjasama
- Inisiatif

d. Kerangka Berfikir



Sumber: Data diolah tahun 2024

Gambar.1

e. Hipotesis

1. Ho1 = diduga tidak terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas
Ha1 = diduga terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas
2. Ho2 = diduga tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas
Ha2 = diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas
3. Ho3 = diduga kerjasama tim dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas
Ha3 = diduga kerjasama tim dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amythas

3.METODE PENELITIAN

Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kerjasama tim dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Amythas menggunakan metode kuantitatif statistika. Menurut Sugiyono berpendapat bahwa “pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik”(Balaka, 2022).

Penulis melakukan pengambilan sampel di PT Amythas Jakarta Selatan sebanyak 60 Responden. Penulis mengambil sample menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono Sampling jenuh adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus”(Rohman & Ichsan, 2021).

Dengan demikian peneliti dapat menganalisis data dari data yang peneliti dapatkan dari kuesioner pertanyaan yang diberikan yang sesuai dengan karakteristik. Pada akhirnya dapat disimpulkan data tersebut yang sudah di uji melalui aplikasi SPSS untuk ditemukan permasalahan pada Kerjasama tim dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT Amythas Jakarta Selatan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Adapun dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-table pada penelitian ini merupakan data primer dengan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan disetiap indikator variabel yang dianalisis menggunakan SPSS Versi on 29 for Windows dan outputnya bernama Corrected Item Correlation.

Bila nilai r hitung > r tabel maka pernyataan kuesioner pada variabel dinyatakan valid, sedangkan bila nilai r hitung < r tabel maka pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid. Namun nilai r tabel diambilnya memakai rumus $df = n-2$ yakni $df = 60-2$ lantas memperoleh r tabel sebesar 0,254. Berikut tabel hasil perhitungan uji validitas variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y):

Tabel.1

Variable	Pernyataan	r Hitung	r Table	Keterangan
Kerjasama tim (X1)	X1	0,597	0,254	Valid
	X2	0,690		Valid
	X3	0,580		Valid
	X4	0,510		Valid
	X5	0,749		Valid
	X6	0,550		Valid
	X7	0,700		Valid
	X8	0,530		Valid
	X9	0,818		Valid
	X10	0,736		Valid
Motivasi kerja(X2)	X1	0,770	0,254	Valid
	X2	0,836		Valid
	X3	0,695		Valid
	X4	0,719		Valid
	X5	0,678		Valid
	X6	0,820		Valid
	X7	0,719		Valid
	X8	0,679		Valid
	X9	0,727		Valid
	X10	0,767		Valid
Kinerja Karyawan(Y)	Y1	0,748	0,254	Valid
	Y2	0,628		Valid
	Y3	0,593		Valid
	Y4	0,656		Valid
	Y5	0,709		Valid
	Y6	0,707		Valid
	Y7	0,605		Valid
	Y8	0,824		Valid
	Y9	0,645		Valid
	Y10	0,680		Valid

Sumber: Data diolah tahun 2024

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu perhitungan kuesioner dalam penelitian menggunakan SPSS versi 29 f dapat dilihat dari hasil nilai *Cronbach's Alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas variabel pada output SPSS:

Tabel.2

Varibel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kerjasama Tim(X1)	0,837	>0,6	Reliebel
Motivasi Kerja (X2)	0,903	>0,6	Reliebel
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	>0,6	Reliebel

Sumber: Data diolah tahun 2024

d. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.661	2.284

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kerjasama tim

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada R square adalah 0,673 artinya pengaruh Kerjasama tim dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 67,3% sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

e. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis F digunakan untuk mengetahui seberapa besar beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan atau simultan dalam satu penelitian dengan cara membandingkan hasil nilai Fhitung dengan Ftabel. Prasyarat yang harus di penuhi adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi < 0,05 artinya terdapat pengaruh secara bersamaan atau simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh secara bersamaan atau simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611.204	2	305.602	58.576	<,001 ^b
	Residual	297.380	57	5.217		
	Total	908.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kerjasama tim

Sumber: Data diolah tahun 2024

2. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.675	3.700		3.696	<,001
	Kerjasama tim	.693	.087	.722	7.939	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2024

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.407	2.410		7.223	<,001
	Motivasi kerja	.642	.060	.814	10.666	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil Uji F diketahui nilai $F_{hitung} = 58,576$ dan nilai F_{tabel} didapat dengan $(k; n - k - 1) (2; 60 - 2 - 1) = 57$ maka nilai $F_{tabel} = 3,16$ dan nilai signifikansi = $0,001$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim dan Motivasi kerja Berpengaruh dan signifikan secara bersamaan atau simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan tabel IV.12 diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 7,939$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{Tabel} = 2,001$ dan nilai signifikansi = $0,01$ lebih kecil dari $0,05$ atau 5% ,

maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan tabel IV.12 diketahui bahwa nilai $t_{Hitung} = 10,666$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{Tabel} = 2,001$ dan nilai signifikansi = 0,01 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kerjasama tim terhadap Kinerja karyawan PT Amythas Jakarta Selatan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT Amythas Jakarta Selatan.
3. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kerjasama tim dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT Amythas Jakarta Selatan.

b. Saran

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan baik bagi pimpinan maupun karyawan PT Amythas Jakarta Selatan.
2. Untuk karyawan diharapkan senantiasa berusaha meningkatkan kerjasama tim dalam rangka melaksanakan tugasnya. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kerjasama tim, karena kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel-variabel lain yang belum ada serta memperluas objek penelitian sehingga dapat menyempurnakan pemahaman tentang kinerja karyawan.

6. DATA REFERENSI

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1), 170–183.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Devi, N. K., Tewel, 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. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40022>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- 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>
- Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pergi Berlibur Indonesia. *Jurnal EMAS*, 3(3), 23–34.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Maswar, muhammad jufri dan Z. M. (2020). “Volume 1, No, 1 Februari 2020.” *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1, 16–29.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>