

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KOSAMI SEJAHTERA UTAMA UNIT TERMINAL INSPECTION-T1, BANDAR UDARA SOEKARNO-HATTA TANGERANG

Noviyanti¹, Lia Asmalah², Juwita Ramadani Fitria³
Universitas Pamulang, Banten
dosen01107@unpam.ac.id

Submitted: 07th March 2023/ **Edited:** 15th June 2023/ **Issued:** 01st July 2023

Cited on: Noviyanti, N., Asmalah, L., & Fitria, J. R. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KOSAMI SEJAHTERA UTAMA UNIT TERMINAL INSPECTION-T1, BANDAR UDARA SOEKARNO-HATTA TANGERANG. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 546-553.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and teamwork on employee performance. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population and sample in this study were employees of PT. Kosami Sejahtera Utama Terminal Inspection unit- T1. Test Instruments used are Validity Test and Reliability Test. Classical assumption tests, Quantitative Analysis include Simple Linear Regression Analysis, Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Coefficient and Determination Coefficient. Test the Hypothesis used. The results of this study show that work motivation partially has a significant effect on employee performance with a calculated t value greater than the table t ($6.187 > 2.001$). Teamwork partially has a significant effect on employee performance with t values calculated at $4.872 > 2.001$. Simultaneously, the results of data processing show that work motivation and teamwork have a positive and significant effect on the performance of PT. Kosami Sejahtera Utama Terminal Inspection-T1 unit with a calculated F value of 23.516 and a coefficient of determination value of 44.8% while the remaining 55.2% is influenced by other factors. The conclusion of this study is that there is a positive and significant influence between work motivation with employee performance and teamwork with employee performance.

Keywords: Work Motivation, Teamwork, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Andriani, et al., 2022). Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi tersedianya dana akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi sebuah perusahaan. Sebagai suatu organisasi, perusahaan ingin berkembang dan bertahan terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi (Asmara Indahingwati, et al., 2020). Salah satu contohnya yakni menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya hal tersebut dapat disebabkan oleh tidak puasnya karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan Berdasarkan pengamatan, wawancara, dan data yang telah peneliti dapatkan dari pihak HRD perusahaan, diperoleh bahwa kinerja karyawan PT. Kosami Sejahtera Utama di cabang Bandar Udara Soekarno-Hatta saat ini ada pada titik presentase rendah. Hal ini dapat dilihat dengan tingkat absensi yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Pt. Kosami Sejahtera Utama unit Terminal Inspection T-1

Daftar Absensi Karyawan PT. Kosami Sejahtera Utama (unit Terminal Inpection-T1, Bandara Soekarno Hatta Tangerang) Tahun 2017 - 2021						
No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Alpa	Terlambat
1	2017	112	21	67	188	277
2	2018	112	36	82	256	330
3	2019	112	32	77	211	292
4	2020	61	48	128	202	314
5	2021	61	27	40	282	376

Sumber:HRD PT. Kosami Sejahtera Utama unit Terminal Inspection-T1, 2022

Masalah Absensi Secara Nyata Memberikan Sebuah Gambaran Dari Pekerja PT. Kosami Sejahtera Utama ternyata masih banyak mengalami keterlambatan yang cukup besar dalam pertahunnya serta karyawan melakukan alpa tanpa keterangan sama sekali. hal ini tentu adanya sebuah permasalahan dari penurunan kinerja karyawan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap tujuan PT. Kosami Sejahtera Utama. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisi kan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Busro, 2018). Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Sudaryo, et

al., 2019). Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi (Iskandar, et al., 2019).

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Flippo, Edwin B. dalam Larasati (2018), menyatakan bahwa “Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai Sedangkan. Arif (2021) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkan.

Kerjasama Tim

Kerjasama tim (teamwork) dapat secara akurat di definisikan sebagai sekelompok individu yang bekerja secara kooperatif untuk mencapai tugas atau tujuan tertentu (Setyowati, et al., 2021). Kerjasama tim dalam Ichsan, et al. (2021) menyatakan ada empat kekuatan dalam membangun tim yang efektif, yaitu: kelompok mempunyai tugas-tugas yang menarik secara intrinsik agar berhasil, individu merasa dirinya penting dalam nasib kelompok, kontribusi individual sangat dibutuhkan, dan tim memiliki tujuan yang jelas dengan umpan balik yang tetap.

Kinerja Karyawan

Menurut Sabrina (2021) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Kurniawati (2021) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memahami bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, jumlah sampel yaitu sebanyak 61 responden, Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui sebaran kuesioner. Skala instrument penelitian adalah likert. Metode penelitian adalah asosiatif. Tempat penelitian Penelitian ini diawali dengan proses kegiatan mengidentifikasi permasalahan yang terjadi Di Pt. Kosami Sejahtera Utama unit Terminal Inspection-T1 yang berlokasi di Bandar Udara Soekarno-Hatta.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)		3.768		3.634	.001
Motivasi (X1)	13.694		0.477	4.111	0.000
Kerjasama Tim (X2)	0.413	0.100	0.277	.2389	0.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13.694 + 0.413 X1 + 0.244 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 13.694 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13.694 point. Artinya, nilai konstanta berperan sebagai intercept atau nilai awal kinerja karyawan ketika tidak ada pengaruh dari variabel motivasi dan kerjasama tim (Febriansyah, et al., 2023). Ini mengindikasikan bahwa ada faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap nilai kinerja karyawan selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Nilai motivasi (X1) 0.413 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kerjasama Tim (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.413 point. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0.413 menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja (X)

dan kinerja karyawan (Y) (Arisanti, et al., 2019). Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Lebih lanjut, nilai signifikansi sebesar 0.00 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan tidak terjadi secara kebetulan atau akibat dari variasi acak. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mendukung gagasan bahwa ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Nilai Kerjasama Tim (X2) sebesar 0.244 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kerjasama Tim (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.244 point. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Imron, 2019). Koefisien regresi sebesar 0.244 menunjukkan adanya hubungan positif antara kerjasama tim (X) dan kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat kerjasama tim, semakin tinggi pula kinerja karyawan (Simatupang, et al., 2019). Temuan ini menegaskan bahwa kerjasama tim yang efektif memungkinkan anggota tim saling bekerja sama, berbagi pengetahuan dan keterampilan, serta menggabungkan upaya mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan kerja yang kolaboratif, kerjasama tim dapat meningkatkan efisiensi dalam tugas dan proses kerja. Dengan saling membantu dan mendukung satu sama lain, anggota tim dapat membagi beban kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan menghindari duplikasi pekerjaan.

Uji Determinan

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.669	0.448	0.429	2.807

Sumber: Hasil olah data, 2022

Nilai R-Square Koefisien determinasi sebesar 0.448 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 44.8% sedangkan sisanya sebesar 55.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Persentase 44.8% tersebut menggambarkan

sejauh mana variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel motivasi dan kerjasama tim (Siregar, et al., 2020). Dengan kata lain, sekitar 44.8% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat diatribusikan kepada faktor-faktor motivasi dan kerjasama tim yang diamati dalam penelitian ini.

Namun, penting untuk diingat bahwa terdapat faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan mungkin juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti keterampilan individu, lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan faktor eksternal lainnya juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, perlu dicatat bahwa persentase kontribusi 44.8% tersebut tidak menunjukkan arah atau kekuatan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Untuk memahami lebih lanjut tentang hubungan tersebut, penting untuk melihat koefisien regresi dan analisis statistik lainnya yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Uji Simultan

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	370.652	2	185.326	23.516	.000 ^b
Residual	457.086	58	7.881		
Total	827.738	60			

Sumber: Hasil olah data, 2022

Pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($23.516 > 2,760$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kerjasama Tim dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Kosami Sejahtera Utama unit Terminal Inspection-T1.

KESIMPULAN

Interpretasi hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi secara positif berhubungan dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Dalam konteks penelitian ini, peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Variabel kerjasama tim juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa tingkat kerjasama tim yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Ketika anggota tim dapat bekerja secara kolaboratif, saling mendukung, dan berbagi pengetahuan, kinerja karyawan cenderung meningkat.

Interpretasi hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa ketika kedua variabel motivasi kerja dan kerjasama tim digabungkan dalam satu model, keduanya tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kerjasama tim memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara bersama-sama. Karyawan yang termotivasi dan berpartisipasi dalam kerjasama tim yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

Dalam konteks praktis, temuan ini dapat memberikan wawasan kepada organisasi dan manajemen untuk memperhatikan pentingnya mendorong motivasi kerja dan meningkatkan kerjasama tim dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara efektif. Hal ini dapat melibatkan strategi pengembangan motivasi, pemberian insentif yang tepat, peningkatan komunikasi dan kolaborasi tim, serta membangun budaya kerja yang mendukung kerjasama dan kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Anwar, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*. Poliban Press.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Asmara Indahingwati, S. E., Nugroho, N. E., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.

- Imron, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64-83.
- Iskandar, C. S., Upa, S., & Iskandar, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Technopreneurship*. Deepublish.
- Jaenab, J., Usadha, I. D. N., & Rahmatia, R. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 103-108.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit NEM.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1)*. umsu press.
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2020). Strategi meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja 1. In *Forum Ilmiah (Vol. 17, No. 2)*.
- Setyowati, R. D. E., Sos, S., & Yani Antariksa, S. E. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakad Media Publishing.
- Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada restaurant international and convention hall pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 50-65.
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151-160.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Febriansyah, H. R., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR PENELITIAN VETERINER KOTA BOGOR. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 63-69.