

Pengaruh Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Super Indo Puri Depok Mas

Nadia Azahra¹, Taat Kuspriyono², Yunidyawati Azlina³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Email: ¹nadiaazahra193@gmail.com

Abstract

This study was conducted in 2025 using an associative quantitative approach, data collection methods through observation, questionnaires, documentation, and literature studies. The study population included all employees of Super Indo Puri Depok Mas, with a sample size of 40 respondents using a saturated sampling technique. Data analysis was carried out with the help of Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) software version 26. The results of the study indicate that motivation has a significant partial influence on employee performance, as indicated by the t-test with a calculated t value of $7,617 > t \text{ table } 2,206$. Teamwork is also proven to have a significant partial influence on employee performance, with a calculated t value of $8,523 > t \text{ table } 2,206$ having a significant value ($0,000 < 0,05$). The variables of motivation (X1) and teamwork (X2) together contribute to the employee performance variable (Y) obtained by 81.1% while the remaining 18,9% is influenced by other factors not included in this study. The results of this study can be used as evaluation material and consideration for companies, to improve strategies to strengthen high motivation and build solid teamwork to improve employee performance.

Keywords: Motivation, Teamwork, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Super Indo Puri Depok Mas. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, metode pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, serta studi pustaka. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Super Indo Puri Depok Mas, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui uji t dengan nilai t hitung sebesar $7,617 > t \text{ tabel } 2,206$. Kerjasama tim juga terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $8,523 > t \text{ tabel } 2,206$ memiliki nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Variabel motivasi (X1) dan kerjasama tim (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar 81,1% sementara sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini dapat menjadi

bahan evaluasi dan pertimbangan bagi perusahaan, meningkatkan strategi untuk memperkuat motivasi yang tinggi dan membangun kerja sama tim yang solid untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen kunci untuk menjalankan suatu aktivitas dalam organisasi, keberhasilan atau kegagalan organisasi ditentukan oleh eksistensi dan kemampuan dari sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perhatian utama dalam upaya mencapai keberhasilan disuatu organisasi sangat tertuju pada pengelolaan karyawan. Pada dasarnya, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset terpenting dan memegang peranan strategis dalam menentukan suatu keberhasilan perusahaan (Sewang et al., 2024).

PT Lion Super Indo adalah perusahaan yang bergerak di sektor ritel khususnya supermarket, yang didirikan pada tahun 1997. Super Indo dikenal luas karena menyediakan produk berkualitas dengan harga yang kompetitif, serta berkembang pesat melalui pembukaan banyak cabang yang tersebar di berbagai kota besar di Indonesia. Dengan kondisi jumlah cabang yang terus bertambah, Super Indo harus memastikan bahwa kebutuhan komposisi karyawan di setiap cabang dapat tercukupi secara optimal. Super Indo ini juga memiliki komitmen terhadap keberlanjutan, baik dari sisi lingkungan maupun pemberdayaan masyarakat.

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini yang ditandai oleh ketatnya persaingan bisnis, khususnya pada cabang Super Indo Puri Depok Mas dapat terjadi karena beberapa faktor internal dan eksternal, perusahaan dituntut untuk melakukan penyesuaian dari berbagai segi, baik dari sisi manajerial maupun operasional. Penyesuaian ini penting agar perusahaan dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki untuk mewujudkan suatu tujuan yang telah ditetapkan. Namun demikian, permasalahan terkait kinerja karyawan menjadi perhatian utama, karena berdampak langsung terhadap produktivitas dan efisiensi operasional. Kinerja yang optimal hanya dapat tercapai jika perusahaan mampu mengelola motivasi dan kerja sama tim secara efektif (Sanjaya & Ramayanti, 2024).

Kualitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh manajer, serta kualitas kerja sama tim dalam lingkungan kerja. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan didukung oleh kerjasama tim yang solid, maka produktivitas kinerja akan meningkat secara maksimal. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah tingkat motivasi kerja, hubungan antar personal, dan keterampilan komunikasi dalam tim. Oleh karena itu, perlu adanya upaya perbaikan berkelanjutan dalam manajemen sumber daya manusia. Unsur yang menjadi kunci dalam motivasi mencakup upaya, kesesuaian dengan tujuan organisasi, dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Motivasi yang tepat akan memicu seseorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan peningkatan kinerja secara keseluruhan (Hoar et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Rahmat et al., 2024) dan (Muhammad & Yunianto, 2023), ditemukan bahwa motivasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi tingkat motivasi dan kerjasama tim maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu lebih terfokus pada sektor industri manufaktur dan perusahaan skala besar, sehingga masih terbatas kajian secara khusus yang mengkaji pengaruh motivasi dan kerjasama tim di sektor ritel seperti Super Indo Puri Depok Mas. Kondisi ini,

menunjukkan adanya *research gap* dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Super Indo Puri Depok Mas dan tujuan penelitian ini diharapkan bisa dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih tepat, serta sebagai acuan untuk melaksanakan evaluasi secara berkala sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan tingkat kinerja perusahaan terus semakin meningkat.

2. KAJIAN TEORI

Motivasi

Menurut (Husnah, 2022) menyatakan bahwa dalam konteks berperilaku keorganisasian (*Organizational Behavior* = OB), istilah "motivasi untuk bekerja" digunakan untuk menggambarkan kekuatan-kekuatan yang ada pada seseorang yang berkontribusi pada tingkat, arah dan kemampuan upaya yang dilakukan dalam bekerja. Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat meningkatkan tingkat kinerja dan semangat yang kuat bersumber dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dalam kajian motivasi yang telah lama menjadi topik menarik bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian telah lama tertarik pada studi motivasi, terutama karena pentingnya berusaha untuk mencapai kinerja (prestasi) termasuk kepuasan bekerja (*job content*) untuk meningkatkan motivasi memungkinkan mencapai kinerja yang baik.

Kerjasama Tim

Menurut (Rahayu & Santo, 2024) menyatakan kerjasama tim merupakan sistem kerja yang menggabungkan berbagai keterampilan dengan tujuan tertentu, dan juga didorong oleh adanya kepemimpinan serta komunikasi, saling mendukung dan memotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kerja secara individu.

Kinerja Karyawan

Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) Kinerja adalah hasil yang sebenarnya dari kemampuan individu yang diperoleh seorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkontribusi pada tujuan organisasi, kepuasan pelanggan dan hubungan yang kuat dengan ekonomi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Super Indo Puri Depok Mas yang beralamat Perum Puri, JL. Raya Sawangan Depok Mas, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok Jawa Barat dan penelitian ini berlangsung pada tanggal 24 Maret – 31 Mei 2025 dengan melakukan observasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan menggunakan strategi asosiatif.

“Menurut (Hardani & Aulia, 2020) pendekatan kuantitatif asosiatif merupakan bentuk penelitian yang dirancang secara sistematis, terencana, dan terstruktur sejak tahap awal hingga penyusunan desain penelitian, dengan penekanan pada hasil yang objektif”.

Menurut (Amin et al., 2023) populasi terdiri dari semua individu yang mencakup objek atau subjek dengan sifat dan karakter yang spesifik yang ditentukan oleh peneliti untuk menjadi fokus kesimpulan dari hasil suatu penelitian. Dengan kata lain, populasi mengacu pada seluruh objek yang akan diteliti. Dalam kajian ini, populasi mencakup seluruh karyawan Super Indo Puri Depok Mas.

Menurut buku (Sugiyono, 2020) sampel merupakan suatu unsur dari seluruh populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang sesuai dengan populasi yang menjadi subjek penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik yang dikenal sebagai *sampling jenuh* (sensus). Dalam penelitian ini populasi dan sampel mencakup seluruh karyawan Super Indo Puri Depok Mas dengan jumlah populasi sebanyak 40 dan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk menghasilkan informasi dalam bentuk angka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen, seperti motivasi (X1) dan kerjasama tim (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Metode Pengumpulan Data

Teknik analisa sumber data merupakan salah satu langkah tahapan krusial dalam penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Berikut adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, yaitu:

1. Pengamatan (*Observation*), peneliti dapat memahami tindakan serta arti dari tindakan tersebut menurut Nasution dalam (Amruddin & Dewi, 2022) metode pengumpulan informasi ini dilakukan dengan cara mengunjungi dan mengamati secara langsung di lokasi yang dituju dan mampu memahami konteks situasi sehingga dapat diperoleh pandangan fenomena yang diperoleh.
2. Daftar Pernyataan (*Questionnaire*) menurut (Amruddin & Dewi, 2022) responden hanya dapat memberikan saran tentang salah satu topik yang mereka pilih. Alat penelitian adalah jenis survei yang digunakan peneliti saat melakukan penelitian untuk menentukan peristiwa tertentu. Alat pengumpulan informasi berupa kuesioner, yaitu kumpulan pernyataan yang dibahas secara rinci dengan tujuan mengumpulkan informasi sebagai kontribusi orang-orang yang berpartisipasi. Skala Likert diterapkan untuk menilai pandangan, opini, tentang fenomena.
3. Dokumentasi (Priadana & Sunarsi, 2021), pendekatan dokumentasi umumnya dilakukan untuk mengumpulkan data catatan peristiwa berbentuk tulisan, gambar, karya yang mencakup hasil penelitian dan bertujuan untuk merekam peristiwa penting yang dialami oleh seseorang.
4. Studi pustaka (Ibrahim et al., 2023) adalah analisis teoritis, referensi, serta literatur ilmiah lainnya yang relevan dalam konteks penelitian yang diteliti. Pendekatan ini dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi yang terkait dengan tema utama “Pengaruh Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Super Indo Puri Depok Mas”.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) versi 26. Instrumen penelitian berupa kuesioner terdiri dari 29 pernyataan yang merepresentasikan tiga variabel utama, yaitu motivasi (X1), kerjasama tim (X2) dan kinerja karyawan (Y), Berikut adalah hasil data output SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti:

Uji Validitas

Menurut Ghozali dalam (Heruwanto et al., 2020) pengujian validitas data digunakan untuk menunjukkan seberapa efektif instrument dapat dipertimbangkan untuk nilai koefisien r hitung $\geq r$ tabel (0.320) dengan rumus *degree of freedom* = $n-2$ ($40-2=38$) dan tingkat signifikan 5%. Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil perhitungan uji validatas varaiabel Motivasi (X1) dengan 10 item pernyataan adalah sebagi berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi (X1)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,645	0,320	Valid
X1.2	0,660	0,320	Valid
X1.3	0,746	0,320	Valid
X1.4	0,775	0,320	Valid
X1.5	0,647	0,320	Valid
X1.6	0,689	0,320	Valid
X1.7	0,721	0,320	Valid
X1.8	0,721	0,320	Valid
X1.9	0,699	0,320	Valid
X1.10	0,721	0,320	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 26, diolah oleh peneliti 2025

- b. Berdasarkan hasil perhitungan uji validatas varaiabel Kerjasama Tim (X2) dengan 9 item pernyataan adalah sebagi berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Kerjasama Tim (X2)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,772	0,320	Valid
X2.2	0,733	0,320	Valid
X2.3	0,799	0,320	Valid
X2.4	0,867	0,320	Valid
X2.5	0,846	0,320	Valid
X2.6	0,847	0,320	Valid
X2.7	0,779	0,320	Valid
X2.8	0,854	0,320	Valid
X2.9	0,799	0,320	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 26, diolah oleh peneliti 2025

- c. Berdasarkan hasil perhitungan uji validatas varaiabel Kinerja Karyawan (Y) dengan 10 item pernyataan adalah sebagi berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	0,460	0,320	Valid
Y1.2	0,715	0,320	Valid
Y1.3	0,752	0,320	Valid
Y1.4	0,392	0,320	Valid
Y1.5	0,419	0,320	Valid
Y1.6	0,536	0,320	Valid
Y1.7	0,657	0,320	Valid
Y1.8	0,656	0,320	Valid
Y1.9	0,623	0,320	Valid
Y1.10	0,571	0,320	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 26, diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat bahwa seluruh item pernyataan variabel Motivasi (X1), Kerjasama tim (X2), Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel } 0,320$) dinyatakan valid sehingga dapat menunjukkan bahwa data yang telah diperoleh adalah valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam (Anggoro et al., 2024) tujuannya adalah meminimalkan konsistensi temuan penelitian dari satu periode waktu ke periode berikutnya. Dengan kata lain, reabilitas memeriksa apakah instrumentasi yang digunakan pada berbagai titik waktu akan menghasilkan data dan menghasilkan kesimpulan. Dalam penelitian ini, uji reliabel jika memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ dianggap memiliki tingkat reabilitas yang memadai.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X ₁ (Motivasi)	0,885	$\geq 0,60$	Reliabel
X ₂ (Kerjasama Tim)	0,934	$\geq 0,60$	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,776	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 26, diolah oleh peneliti 2025

Pada tabel diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar, yaitu di atas 0,60. Dengan demikian, masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai instrumen pengukuran.

Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali dalam (Setyoroni I. & Wulandari, 2021) tujuan utama dari standarisasi data adalah untuk mengidentifikasi distribusi residual. Dalam situasi yang ideal residual diharapkan terdistribusi secara normal tingkat signifikan $> 0,05$. Oleh karena itu, penting untuk menentukan apakah data dari variabel X dan Y yang diperiksa memiliki distribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07787097
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.090
Test Statistic		.107
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: Hasil Output SPSS 26, diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Demikian hal ini dapat mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam (Setyoroni I. & Wulandari, 2021) dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat multikolinearitas di antara variabel independen. Multikolinearitas berarti terdapat hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel-variabel independen dalam model regresi dengan nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan $VIF < 10$ menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang signifikan.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.395	2.628		3.195	.003		
	MOTIVASI	.400	.053	.553	7.617	.000	.968	1.033
	KERJASAMA TIM	.354	.042	.619	8.523	.000	.968	1.033

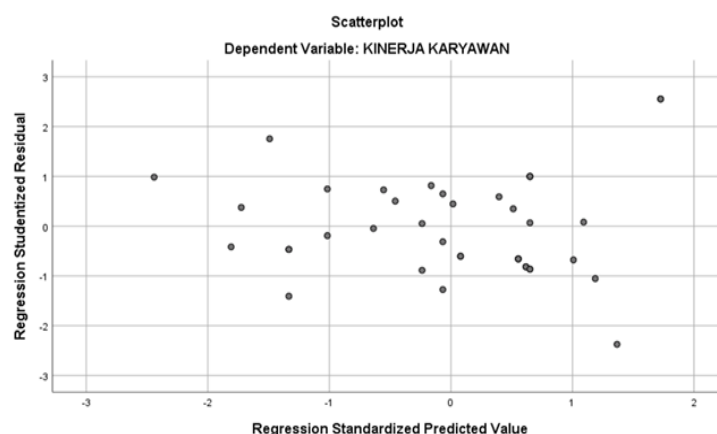
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS 26, diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai (VIF) untuk variabel X1 dan X2 adalah $1,033 < 10,00$ dan nilai (tolerance) sebesar $0,968 > 0,10$. Maka menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam (Setyoroni I. & Wulandari, 2021) uji heteroskedastisitas ini bertujuan menentukan seberapa besar variabel residual dari satu pengamatan ke lainnya identik dalam suatu model regresi scatterplot. Model regresi tidak membentuk pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak maka tidak mengalami heteroskedastisitas, apabila membentuk pola (bergelombang, melebar dan menyempit maka terjadi heteroskedastisitas).



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS 26, diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pola heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan kata lain, model regresi ini dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono dalam (Febrian & Ekowati, 2023) pembentukan analisis regresi linear berganda berasal dari regresi linier sederhana. Metode ini berfungsi untuk menganalisis dampak dari variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi data masa depan berdasarkan data yang dikumpulkan dari periode sebelumnya. Analisis regresi dilakukan untuk memahami hubungan yang terbentuk antara variabel-variabel penelitian, baik hubungan tersebut bersifat positif maupun negatif.

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.395	2.628		3.195	.003		
	MOTIVASI	.400	.053	.553	7.617	.000	.968	1.033
	KERJASAMA TIM	.354	.042	.619	8.523	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS 26, diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat disusun model penelitian dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + e$$

$$Y = 8,395 + 0,400.x_1 + 0,354.x_2 + e$$

Y : Kinerja Karyawan

a : Bilangan Konstant

b1 - b2 : Koefisien Regresi

X1 : Motivasi

X2 : Kerjasama Tim

e : Standar Error

Persamaan regresi linier berganda ini memiliki makna sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,395 menunjukkan bahwa variabel dependen kinerja karyawan (Y) partisipasi dengan nilai 8,395.
- Nilai koefisien regresi (X1) motivasi sebesar 0,400 menunjukkan apabila peningkatan motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat melalui koefisien standar pada tabel di atas.
- Nilai koefisien regresi (X2) kerjasama tim sebesar 0,354 menunjukkan apabila peningkatan motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat melalui koefisien standar pada tabel di atas.

Uji Regresi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali dalam (Febrian & Ekowati, 2023) berfungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen atau penjelas terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($t = \alpha/2$; $n-k-1$) hipotesis nol (H_0) diterima dan

hipotesis (H_a) ditolak, sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) dan nilai probabilitas signifikannya lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.395	2.628		3.195	.003
	MOTIVASI	.400	.053	.553	7.617	.000
	KERJASAMA TIM	.354	.042	.619	8.523	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS 26, diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas yang menampilkan koefisien dari uji diperoleh perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,206 yang diperoleh $t = a/2$; $n-k-1$ ($0,05/2$; $40-3 = 37$). Berikut ini merupakan penjelasan mengenai uji t parsial antara variabel motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Super Indo Puri Depok Mas sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai sig ($0,000 < 0,05$) dan t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($7,617 > 2,206$). Nilai t yang positif mengindikasikan bahwa variabel X_1 memiliki hubungan positif dengan variabel Y . Oleh karena itu, disimpulkan bahwa hipotesis (H_{a1}) diterima dan hipotesis (H_{o1}) ditolak. Artinya, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Super Indo Puri Depok Mas.

Hipotesis 2 : Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk variabel kerjasama tim (X_2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai sig ($0,000 < 0,05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,523 > 2,206$). Nilai t yang positif mengindikasikan bahwa variabel X_2 memiliki hubungan positif dengan variabel Y . Oleh karena itu, disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima dan hipotesis nol (H_{o2}) ditolak. Artinya, kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Super Indo Puri Depok Mas.

Uji Analisis F (Secara Simultan)

Menurut Ghazali dalam (Febrian & Ekowati, 2023) pengujian dilakukan pada tingkat dengan kepercayaan 95% atau dengan tingkat kesalahan alpha (α) sebesar 0,05 (5%). Kriterianya adalah sebagai berikut, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, ($df = n$; ($n-k$)) maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak, yang berarti penelitian ini tidak memiliki pengaruh secara simultan. Sebaliknya, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh secara simultan.

Tabel 9. Uji Anlisis F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.665	2	97.332	79.480	.000 ^b
	Residual	45.310	37	1.225		
	Total	239.975	39			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, MOTIVASI						

Sumber: Hasil Output SPSS 26, diolah oleh peneliti 2025

Hipotesis 3 : Pengaruh Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Karyawan

Berdasarkan data pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 79,480. Untuk menentukan batas signifikan uji f, digunakan tabel distribusi F tabel dengan tingkat df 2 = n ; (n-k) 40-2 = 38 yaitu (> 3,24) dan nilai sig (< 0,05). Terlihat pada tabel diatas bahwa nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan F hitung 79,480 > F tabel 3,24. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel independen (X1) motivasi dan (X2) kerjasama tim, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan Super Indo Puri Depok Mas.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk menentukan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi yang semakin besar menunjukkan bahwa variabel independen semakin baik dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut Ghazali dalam (Febrian & Ekowati, 2023) koefisien determinasi (R²) memiliki rentang nilai antara 0 hingga 1. Jika nilai R² mendekati 1 (100%), ini menandakan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sangat kuat. Sebaliknya, nilai (R²) yang mendekati 0 menunjukkan bahwa pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen semakin lemah.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.811	.801	1.10662
a. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil Output SPSS 26, diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai R Square sebesar 0,811 menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara variabel Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Super Indo Puri Depok Mas. Hubungan tersebut dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,811 \times 100\%$$

$$KD = 81,1\%$$

Artinya uji koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 81,1%, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan kerjasama tim (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui uji t dengan nilai t hitung sebesar 7,617 > t tabel 2,206. Kerjasama tim juga terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 8,523 > t tabel 2,206 dan memiliki nilai signifikan (0,000 < 0,05) menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Nilai R Square 0,811 bahwa motivasi (X1) dan kerjasama tim (X2) memberikan kontribusi sebesar 81,1% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sementara sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Menurut teori dari Herzberg dalam (Wedadjati & Helmi, 2022), yang menyatakan bahwa faktor motivasional seperti pencapaian dan penghargaan dapat meningkatkan kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar kontribusinya dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Selain itu, kerjasama tim juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mendukung pandangan bahwa kerja sama yang baik antar anggota tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sinergis, efisien, dan produktif. Karyawan yang merasa terlibat dalam tim akan lebih mudah menyelesaikan tugas dan mencapai target bersama.

Hasil ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahmat et al., 2024) dan (Muhammad & Yuniarto, 2023) yang juga menemukan bahwa motivasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedua variabel ini merupakan faktor internal yang krusial dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, terutama dalam sektor ritel seperti Super Indo Puri Depok Mas yang membutuhkan koordinasi tim yang kuat dan semangat kerja yang tinggi. Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat pemahaman bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi, organisasi perlu memperhatikan peningkatan motivasi serta penguatan kerja sama dalam tim, sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Super Indo Puri Depok Mas, dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi dan kolaborasi dalam tim adalah dua faktor penting yang sangat memengaruhi performa karyawan. Semangat yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Kerja sama tim yang baik menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, memperbaiki komunikasi, serta meningkatkan efisiensi

dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan kerja sama tim yang solid dapat menghasilkan performa karyawan yang optimal serta memberikan dampak positif terhadap pencapaian target penjualan.

2. Motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,617 > 2,206$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
3. Kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($8,523 > 2,206$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi (X1) dan kerjasama tim (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Super Indo Puri Depok Mas. Berdasarkan hasil Uji F simultan, diperoleh nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$), serta nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel ($79,480 > 3,24$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi penelitian ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setelah peneliti menyelesaikan analisis dalam skripsi ini, maka pada bab penutup peneliti menemukan saran yang selaras dengan hasil pengamatan yang dilakukan. Adapun saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu terus memberikan perhatian kepada para karyawan dengan cara meningkatkan motivasi, menciptakan kerjasama tim yang solid contohnya dengan memberikan penghargaan dan insentif yang menarik, serta menyediakan program pengembangan, pelatihan dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Dengan cara ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan berkontribusi secara maksimal, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, kedua faktor tersebut terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Super Indo Puri Depok Mas.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel yang relevan yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan, sehingga diharapkan hasil penelitian menjadi lebih akurat dan memberikan manfaat yang luas.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Amruddin, H. M. B. I., & Dewi, G. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. -
https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Kuantitatif_dan_Ku/Zlp_EAAQBAJ?hl=en&gbpv=1.
- Anggoro, D. D., Wiguna, P., Abipasta, J., Nurjanah, E. P., & Widodasih, R. R. W. K. (2024). Pengaruh harga, brand ambassador dan citra merk terhadap keputusan pembelian produk Erigo di Shopee. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 569–580.

- Febrian, R., & Ekowati, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *JEMS: Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 28–40.
- Hardani, & Aulia, N. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu. https://books.google.co.id/books?cad=0&hl=id&id=qijKEAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbg_summary_r&utm_source=.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih R., R., & Nurpatria, E. (2020). Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang (the influence of Work Environment and Work Stress on Employees Performance in PT. Nusamulti Centralestari Tangerang). *Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69–78.
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>.
- Husnah, W. (2022). Hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Balai Kota Makassar. *Learning Society: Jurnal CSR Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 161–167.
- Ibrahim, M. B., Sari, F. P., Kharisma, L. P. I., Kertati, I., Artawan, P., Sudipa, I. G. I., Simanihruk, P., Rusmayadi, G., Nursanty, E., & Lolang, E. (2023). *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Paduan & Referensi)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Muhammad, A. U., & Yunianto, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Kerjasama Tim, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kebon Agung PG Trangkil Pati). *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 276–283.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. https://books.google.co.id/books/about/METODE_PENELITIAN_KUANTITATI_F.html?hl=id&id=9dZWEAAQBAJ&redir_esc=y.
- Rahayu, C. N. S., & Santo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Cd Asia. *Solusi*, 22(1), 11–22.
- Rahmat, A., Purwatiningsih, & Rini, R. S. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Amythas Jakarta Selatan. *Global Leadership Organizational Research in Management (GLORY)*, 2(4), 118–126.
- Sanjaya, D., & Ramayanti, R. (2024). Pengembangan Model Perancangan Balanced Scorecard Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Superindo Cabang Pancoran). *Indonesian Journal of Economics*, 1(9), 911–923.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi dan motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14.
- Setyoroni I., D., & Wulandari, S. S. (2021). Media Pembelajaran, Fasilitas Dan Lingkungan Belajar Terhadap Hasil Belajar Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal PROFIT Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 8(1), 19–20.

- Sewang, Sitti Mawaddah Umar, Yusuf, D., & Kasim, H. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 76–86. <https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i2.232>.
- Sugiyono, P. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. CV Alfabeta.
- Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *Mbia*, 21(3), 246–262. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i3.1777>.