Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No. 1 April 2025 ISSN 2746-4210 (*Print*) ISSN 2746-4229 (*Online*)

Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

Available online http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb

Pengaruh Motivasi Kerja & Kerjasama Tim terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada BRI KCA. Rivai

The Influence of Work Motivation & Teamwork on Increasing Employee Performance at BRI KC A. Rivai

Dwi Aulia Fitri[1)], M. Yusuf[2)], Hendra Sastrawinata[3)]

[1)] Prodi DIV Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

[2)] Prodi DIV Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

[3)] Prodi DIV Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

**Coresponding Email*: *dwiiauliaaf@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder untuk mengukur pengaruh waktu kerjasama dan dorongan kerja terkait dengan kinerja karyawan PT BRI KC A. Rivai. Jumlah sampel populasi adalah 60 orang. Angket, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data; Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Uji F menunjukkan bahwa kerja sama tim dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan; tersebut juga menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh positif dan parsial terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian, persamaan regresi linier berganda ditemukan. Nilai F hitung 23,800 lebih tinggi dari 2,18, dan nilai signifikansi uji F 0,000 lebih rendah dari 0,05. H0 ditolak, dan Ha diterima. Oleh karena itu, ada kesimpulan bahwa waktu kerja sama dan variabel motivasi kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 56,0 persen. dan waktu kerja , menurut hasil koefisien determinasi (R disesuaikan) sebesar 0,560. 44% dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia dan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Abstract

This study uses primary and secondary data to measure the effect of cooperation time and work encouragement related to the performance of PT BRI KC A. Rivai employees. The population sample size was 60 people. Questionnaires, interviews, and documentation were used to collect data; this research was conducted using a quantitative descriptive approach. The F test shows that teamwork and work motivation greatly affect employee performance; it also shows that both have a positive and partial effect on employee performance. According to the results of the study, a multiple linear regression equation was found. The calculated F value of 23.800 is higher than 2.18, and the F test significance value of 0.000 is lower than 0.05. H0 is rejected, and Ha is accepted. Therefore, there is a conclusion that cooperation time and work motivation variables contribute positively and significantly to the improvement of employee performance. Work motivation variables affect employee performance by 56.0 percent. and work time, according to the results of the coefficient of determination (R adjusted) of 0.560. 44% is influenced by additional variables not discussed in this study.

Keywords: ***Work Motivation, Teamwork, Employee Performance, Human Resources and PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk..***

PENDAHULUAN

Bisnis dihadapkan pada tuntutan untuk era globalisasi saat ini agar mengoptimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi dengan efektif. SDM menjadi aset utama yang mendukung keberhasilan perusahaan, dimana karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga memiliki dampak pada sikap dan produktivitas mereka di tempat kerja.

Seiring Sumber daya manusia semakin penting seiring perkembangan pasar global yang kompetitif. Memberdayakan dan mengeksplorasi sumber daya manusia sepenuhnya adalah salah satu cara perusahaan menghadapi persaingan. Dengan demikian, Organisasi harus mengutamakan kualitas karyawannya, terutama dalam hal pengetahuan dan keterampilan, karir, dan tingkat kesejahteraan. Hal ini akan memungkinkan karyawan menjadi lebih produktif dan termotivasi untuk menggunakan seluruh kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai ini, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya merekrut individu yang berpotensi tinggi dalam bidangnya, tetapi jug mempertahankan mereka dengan cara yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal dan efisien. Salah satu pendekatan yang telah terbukti efektif peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui peningkatan motivasi pribadi dan pembentukan tim kerjasama yang kuat.

Bank memainkan peran penting dalam melakukan berbagai macam aktivitas keuangan yang biasa dilakukan orang, seperti menyimpan dana, investasi, mengirimkan uang dengan cepat dan aman, dan lainnya. Selain itu, bank juga memainkan permasalahan yang signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara. Penelitian sebelumnya telah menunjukan bahwa kinerja individu sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kerja sama tim. maupun keseluruhan tim. Studi-studi ini memperlihatkan bahwa ketika karyawan merasa didorong oleh motivasi yang kuat dan bekerja dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana motivasi kerja dan kerjasama tim dapat dikelola dan dan ditingkatkan di tempat kerja adalah komponen penting dari manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Dalam konteks ini, penelitian ini akan mengkaji peran motivasi kerja dan tim kerja membantu karyawan lebih baik dengan fokus pada PT BRI (Persero) Tbk, sebuah institusi keuangan yang memiliki peran penting ekonomi Indonesia.

SDM memainkan peran penting fokus pada faktor-faktor seperti motivasi kerja,

pengembangan kompetensi, dan pembinaan kerjasama tim. Melalui pendekatan yang holistik dan strategis terhadap pengelolaan SDM, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik, dan menghadirkan nilai tambah yang signifikan bagi semua pemangku kepentingan. Oleh oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menjelajahi berbagai strategi dan praktik terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan memberikan wawasan dan rekomendasi yang berharga bagi pengembangan organisasi di masa depan.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi kerja adalah suatu tindakan dan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan sesuai dengan pekerjaanya. Motivasi juga merupakan suatu proses yang menunjukkan insensitas, arah dan aktif individu atau individu dalam mencapai tujuan perusahaan, (Priansa, 2018).

Adapun kerjasama tim merupakan keberhasilan kerja sama mencapai tujuan perusahaan dapat dilakukan dengan melakukan kerjsama tim. Kerjasama tim suatu dorongan bagi karyawan untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Dengan adanya kerjasama tim selain pekerjaan cepat diselesaikan karyawan juga bisa bertukar pikiran antar karyawan.

Adapun kinerja karyawan menurut (Sabrina, 2021), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Pada penelitian terdahulu oleh (Sularmi, 2023) menunjukkan pada hasil bahwa motivasi dan tim kerjasama sangat mempengaruhi kinerja, baik dalam model parsial maupun simultan. Temuan ini menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi dan kerjasama tim yang kuat memberikan fondasi bagi individu untuk bekerja dengan efisien. Keduanya saling melengkapi dan memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kinerja karyawan.

METODOLOGI

Objek riset yang akan diteliti yakni PT BRI (Persero) Tbk KCA. Rivai. Riset ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan yakni data primer berupa bentuk angket. Populasi dari penelitian tersebut seluruh pegawai berjumlah 150, namun tidak semua dijadikan sampel, hanya 60 karyawan yang dijadikan sampel. Teknik sampling yang dipakai adalah purposive Proportional. Sampling berimbang merupakan metode

pemilihan sampel yang mengambil wakil dari tiap kelompok dalam populasi, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah subjek di dalamnya.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 untuk Windows. Teknik analisis meliputi uji validitas dan realibilitas, juga tes asumsi seperti tes normalitas konvensional dan multikolinearitas. Untuk mengetahui bagaimana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y), gunakan uji regresi linier berganda.

Metode uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan bagi variabel lainnya. Ini dilakukan memakai uji t (parsiial). Terakhir, melakukan pemeriksaan koefisien determinasi.

Dalam penelitian ini, dua hipotesis akan diuji:

H1 : Menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki efek yang baik dan besar terhadapnya peningkatan kerja karyawan.

H2 : Menunjukkan bahwa waktu kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H3 : Diduga bahwa kerja sama tim dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

HASIL

Karakteristik Responden

Dalam melakukan analisis, peneliti menggunakan sebanyak 60 karyawan sebagai koresponden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Deskriptif	Ket	Jumlah	Persentase (%)
Usia	17-25 tahun	4	6.7%
	26-30 tahun	7	11,7%
	31-35 tahun	24	40%
	36-40 tahun	8	13,3%
	41-55 tahun	17	28,3%
Total		**60**	**100%**

Deskriptif	Ket	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	28	46.7%
	Perempuan	32	53.3%
Total		**60**	**100%**

Deskriptif	Ket	Jumlah	Persentase (%)
Pendidikan terakhir	D3	29	48.%
	S1	22	36,7%
	S2	9	15%
Total		**60**	**100%**

Sumber: Data Diolah 2024

Pada tabel di atas, diketahui Penelitian ini memiliki 28 responden laki-laki dan 32 responden perempuan. Responden berusia 17-25 tahun berjumlah 4, 26-30 tahun berjumlah 7 responden, 31-35 tahun berjumlah 24 responden, 36-40 tahun berjumlah 36 responden, dan 41-55 tahun berjumlah 17 responden. Jumlah responden D3 sebanyak 29, S1 sebanyak 22 dan S2 sebanyak 9.

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	ket
Motivasi kerja (X1)	X1	0,707	0,2144	Valid
	X2	0,674	0,2144	Valid
	X3	0,542	0,2144	Valid
	X4	0,505	0,2144	Valid
	X5	0,575	0,2144	Valid
	X6	0,572	0,2144	Valid
	X7	0,582	0,2144	Valid
	X8	0,556	0,2144	Valid
Kerjasama tim (X2)	X2_1	0,735	0,2144	Valid
	X2_2	0,733	0,2144	Valid
	X2_3	0,756	0,2144	Valid
	X2-4	0,814	0,2144	Valid
	X2_5	0,609	0,2144	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,711	0,2144	Valid
	Y2	0,683	0,2144	Valid
	Y3	0,582	0,2144	Valid
	Y4	0,854	0,2144	Valid
	Y5	0,750	0,2144	Valid
	Y6	0,633	0,2144	Valid
	Y7	0,549	0,2144	Valid

Sumber: Data Diolah 2024

Semua Pernyataan variabel bebas dan variabel ditentukan dinyatakan valid dan memenuhi syarat, seperti yang ditunjukkan disini dengan kriteria menunjukkan bahwa Nilai r-tabel kurang dari nilai r-hitung, dan tingkat signifikannya adalah 0,05.

Uji Reabilitas

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	*Cronbach'alpha*	Nilai kritis	Ket.
Motivasi Kerja	0,725	0,600	Reliabel
Kerjasama Tim	0,767	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,781	0,600	Reliabel

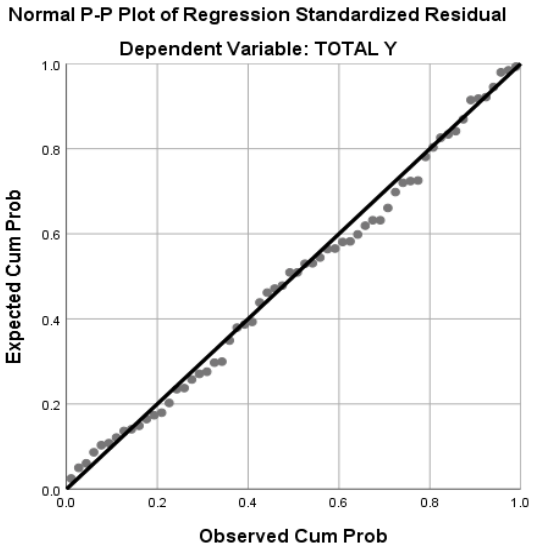
Sumber: Data Diolah 2024

Dari tes reabilitas di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan realibel karena nilai *Cronbach'alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dua metode yang digunakan untuk menguji normalitas: plot PP Residual T *Regression Standardized* dan uji sampel Kolmogrov Smirnov.



Gambar 1 Normal P-P Plot
Sumber: Data Diolah 2024

Karena titik terdistribusi di sepanjang garis diagonal dan mengikutinya, dianggap berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 4. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32929523
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,037
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-talled)		,200[c,d]

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Nilai residu berdistribusi normal, karena nilainya sama nilai signifikan 0,098 di atas 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,877	1,140	Tidak terjadi multikolinearitas
Kerjasama Tim (X2)	0,732	1,382	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Dari hasil di atas menunjukka nilai VIF variabel motivasi kerja < 10, disimpulkan bahwa tidak gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Coefficients[a]

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8,526	2,720		3,134	,003
TOTAL X1	,154	,064	,227	2,401	,020
TOTAL X2	,518	,111	,485	4,655	,000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Data Primer Diolah 2024

$$Y = 8{,}526 + 0{,}154\ X_1 + 0{,}518\ X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi dari model sebelumnya, hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apabila variabel X1 dan X2 tidak mengalami kenaikan nilai sebesar 8,526, maka konstanta (a) nilaii yang positif.
2. Koefisien motivasi kerja (b1) dari perhitungan regresi linier berganda adalah nilai koefisien (b) = 0,154, artinya kinerja akan meningkat 0,154 jika motivasi kerja meningkat satu satuan sementara kerja sama tim tetap (nol).
3. Nilai koefisien kerjasama tim (b2) perhitungan regresi linier berganda adalah 0,518, yang berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat 0,518 jika tim kerjasama meningkat satu satuan sementara tidak ada motivasi kerja.

Uji t (Parsial)

Apakah masing-masing variabel dependen dipengaruhi dan ditentukan oleh variabel independen, dikenal juga sebagai variabel bebas. juga dikenal sebagai Uji ini digunakan untuk menentukan variabel keterikatan. Hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut berdasarkan hasil tabel 6:

1. Koefisien motivasi kerja (X1): Uji t menunjukkan bahwa nilai t-tabel 2,401 lebih rendah dari nilai t-hitung, menurut data statistik. 1,296, dan nilai signifikansi 0,20 > 0,05. Dengan demikian Hipotesiis alternatiif (Ha) disetujui, dan hipotesiis nol (H0) tidak diterima. Ini membuktikan bahwa motivasii kerjja mempunyai pengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

2. Koefisien kerja tim (X2), hasil uji t Nilai t-tabel adalah 4,655 kurang dari nilai t-hitung, menurut hasil statistik. 1,296, dengan hipotesis nol (H0) ditolak karena nilai signifikansi 0,00 < 0,05 dan hipotesis

Alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan bahwa waktu kerja secara parsial dan signifikann menguntungkan kinerjak karyawann .

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Model Summary[b]

Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	,749a	,560	,537	1,74106

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer Diolah 2024

Variabel tim kerjasama, ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R *Square*) sebesar 0,560, dan motivasi kerja mempengaruhii 56,0 persen variabel luar penelitian ini, seperti kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia kanca A. Rivai mempengaruhi 44,0 persen variabel kinerjja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motiivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Kapten A. Rivai Palembang

Menurut Mangkunegara (2017:81) Motivasi kerja adalah keinginan karyawan untuk memenuhi kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan tempat kerja mereka dan mencapai tujuan. Akibatnya, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan dan mengelola elemen yang dapat meningkatkan keinginan untuk bekerja, misalnya pengakuan, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk berkembang.

Untuk variabel motivasi kerja, nilai t-tabel 2,401 lebih rendah dari nilai t-hitung. kinerja karyawan, menurut hasil uji t secara parsial 1,672, dan nilai signifikansi 0,20 lebih besar dari 0,05. Hipotesis nol (H0) tidak diterima, sementara hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, Novianti, Asmalah, dan Fitriah (2023) yang menemukan bahwa Secara parsial dan signifikan, variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif.

Pengaruh Kerjasama Tiim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Kapten A. Rivai Palembang

Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik baik, karyawan harus bekerja sama dalam waktu. Kinerja Kinerja individu di perusahaan tidak sebanding dengan waktu.

Untuk variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai t-hitung 4,655 lebih besar dari nilai t-tabel 1,672, dan nilai signifikansi 0,00 kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki efek positif secara parsial. Hipotesis nol (H0) tidak diterima, sedangkan hipotesis alternatif (Ha) diterima dan berdampak besar pada kinerja karyawan.

Studi ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Simangunsong dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa kerja sama tim secara parsial dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BRI Tbk kanwil Jakarta 1. Adapun juga menurut Novianti dkk (2023) mengatakan bahwa kerjasama tim variabel kerja yang sama tim juga berdampak besar pada kinerja karyawan.

SIMPULAN

Menurut penelitian yang dilakukan tentang bagaimana waktu kerjasama dan motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara parsial dan simultan, keduanya mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Secara positif dan signifikan. Kesimpulannya adalah bahwa kedua komponen ini memainkan peran yang sangat penting di dalamnya meningkatkan kinerja di tempat kerja. Motivasi tingginya tingkat kerja mendorong karyawan untuk memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Dorongan internal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individual.

SARAN

Sehubungan dengan analisis hasil, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kinerjaa yang teratur guna untuk membantu dalam pengembangan karir, memperkuat dan mengembangkan banyak aspek-aspek didalam peningkatan kinerja karyawan. Bank dapat menjamin lingkungan kerja memperhatikan elemen-elemen ini. motivasi kerja, dan kerja sama tim akan terus berdampak positif, dan akan ada jalan yang jelas menuju peningkatan kinerja. Hal ini diharapkan bahwa penelitian selanjutnya akan mencakup

aspek-aspek hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edited by Susan Sandiasih. Cet. 5., C. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 Tersimpan Di: Cet. VIII. Surakarta: semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ichsan Dkk. 2019. Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan

Kasmir. 2016. Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya. Edisi Revi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1138794.

Paramita, et al. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen.* Jawa Timur: Widya Gama Pres.

Pujaastawa. 2020. "Teknik Wawancara Dan Observasi Untuk Pengumpulan Bahan Informan." https://erepo.unud.ac.id/id/eprint/569/.

Setyowati & Yani Antariksa. 2021. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakad Media Publishing.

Sugiyono, P. (2016). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D.* Bandung: Alpabeta Sumber Daya Manusia / M. Kadarisman.

Syarmila, Mila, and Hirdinis. 2013. "'Pengaruh Kerja Sama Tim , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.'" Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship 2 (2): 101. https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278