



JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS

Halaman Jurnal: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaem>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php>



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA DIVISI PEMASARAN PT. SARANA BHUANA JAYA BANDUNG

Rasty Yulia ^a, Heny Herawati ^b

^a D3 Perpajakan rastyulia83@gmail.com Institut Maritim Prasetya Mandiri

^b D3 Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga dan Kepelabuhan herawatiheny542@gmail.com
Institut Maritim Prasetya Mandiri

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work motivation and teamwork on the performance of the marketing division of PT. Facilities Bhuana Jaya Bandung. In this study, questionnaires were distributed to 20 respondents. This research was conducted at PT. Sarana Bhuana Jaya Jl. Northern Mars III No. 36 Bandung. The research method used is the census method and the analytical tool used is quantitative analysis (multiple regression) using the SPSS version 26.0 program. The results of this study indicate that the magnitude of the simultaneous influence between work motivation and teamwork on the performance of the marketing division of PT. Sarana Bhuana Jaya Bandung This research is expected to provide benefits to the management of PT. Sarana Bhuana Jaya Bandung to keep implementing teamwork, and trying to generate initiative in each team member in carrying out their duties by giving them the freedom to take initiative, to be innovative and to be rewarded.

Keywords: work motivation; teamwork; performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja divisi pemasaran PT. Sarana Bhuana Jaya Bandung. Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada 20 orang responden. Penelitian ini dilakukan di PT. Sarana Bhuana Jaya Jl. Mars Utara III No. 36 Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus dan alat analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif (regresi berganda) dengan menggunakan program spss versi 26.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja divisi pemasaran PT. Sarana Bhuana Jaya Bandung Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada manajemen PT. Sarana Bhuana Jaya Bandung untuk tetap menerapkan kerjasama tim, serta berusaha membangkitkan inisiatif pada masing-masing anggota tim dalam menjalankan tugas dengan cara memberikan kebebasan berinisiatif, berinovatif dan diberi penghargaan.

Kata Kunci: motivasi kerja; kerjasama tim; kinerja

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, tingkat persaingan dunia usaha semakin tajam. Apalagi memasuki pasar bebas mau tidak mau menuntut semua organisasi atau perusahaan harus lebih kreatif dan inovatif mengarahkan seluruh daya upayanya untuk memenangkan persaingan. Perusahaan yang dipastikan mampu bertahan adalah perusahaan yang mempunyai keunggulan bersaing, sedangkan organisasi yang tidak memiliki keunggulan dipastikan akan tersingkir.

Organisasi pada hakikatnya adalah wadah (tempat) dimana masing-masing orang yang ada di dalamnya bekerja secara bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Selain orang, di dalam organisasi juga terdapat sumber daya lainnya, misalnya mesin, sistem, budaya, struktur, nilai, aset-aset yang berharga lainnya. Sumber daya tersebut harus dikelola dengan efektif dan efisien oleh *stake holder* sehingga dapat menjamin

tercapainya tujuan perusahaan. Fungsi manajemen merupakan salah satu bentuk pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien (Amirullah, 2015).

Sebagai salah satu komponen yang sangat vital bahkan disebut sebagai aset perusahaan, karyawan perlu dikelola menjadi karyawan yang berkualitas dan mempunyai daya saing. Sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk membangun kekuatan karyawannya dan memberdayakan karyawannya, mulai dari tahap perekrutan calon tenaga kerja sampai dengan pembentukan calon tenaga kerja. Pengelolaan karyawan berbeda dengan pengelolaan modal dan peralatan, karena karyawan terdiri dari individu-individu yang memiliki karakter atau sifat berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Seperti halnya perusahaan setiap karyawan juga memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan karyawan sangat beragam dan berbeda antara satu dengan yang lainnya dan mereka berusaha untuk memenuhi atau mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan. Dengan keragaman tujuan ini, maka karyawan harus dikelola secara baik, dengan harapan memberi kontribusi yang positif bagi perusahaan bahkan dapat dijadikan salah satu keunggulan bersaing (Arif Yusuf Hamali, 2016)

Salah satu bentuk kekuatan dalam sumber daya manusia adalah melalui tim kerja. Perusahaan manapun kerjasama antar anggota tim adalah bagian yang sangat penting. *Team work* yang didukung oleh individu-individu yang berkualitas, akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Bagaimanapun juga manusia sebagai makhluk individu tidak bisa meninggalkan lingkungannya, oleh karena itu *team work* yang solid dalam sebuah perusahaan sangat penting keberadaannya.

Anggota tim yang saling mendorong semangat, untuk berkembang, tanggung jawab, dan keterlibatan dalam kerja itu sendiri. Kemudian juga pengambilan keputusan dan melaksanakan keputusan tersebut, membantu memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan dan tanggung jawab akan prestasi, pengakuan, pertumbuhan dan peningkatan penghargaan diri. Individu yang bekerja dalam suatu perusahaan harus dikelola secara baik, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan pada akhirnya dapat membantu perusahaan dalam merealisasikan tujuan perusahaan itu sendiri. Selain memberikan perhatian pada tujuan individu-individu yang berada dalam perusahaan, juga menciptakan keselarasan tujuan antara perusahaan dan individu yang berada di dalamnya. Pada pihak individu akan termotivasi untuk mewujudkan tujuan organisasi sehingga secara optimis tujuan kedua belah pihak akan tercapai (Prof. DR. Wibowo, 2016).

Seperti yang telah disebut di depan bahwa tim kerja membangkitkan sinergi yang positif lewat upaya yang terkoordinasi. Namun apakah benar setiap tim kerja mempunyai sinergi sesuai yang diharapkan. Tim akan menjadi mandul bila melewatkan sifat-sifat motivasional, dengan melibatkan anggota tim sebagai motivator.

Kerjasama dan keefektifan sebuah tim kerja diuji untuk menghasilkan kinerja yang sinergis. Peran perusahaan untuk memotivasi para karyawannya agar dapat bekerja dengan baik. Walaupun motivasi terbesar datang dari dalam individu itu sendiri namun peran perusahaan juga sangat berpengaruh, seperti sistem kompensasi yang diberikan, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, peluang karir yang sesuai dengan kompetensinya mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Prof. DR. Wibowo, 2016)

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

Menurut Amirullah (2015), Motiv dapat diartikan sebagai dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu aktivitas. Dipandang dari arti katanya, motivasi berarti pemberian motiv, penimbunan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motiv merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar seseorang dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motivnya.

Menurut Amirullah (2015), Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.2. Tim

Menurut Prof. DR. Wibowo, Tim adalah sejumlah kecil orang dengan keterampilan komplementer yang mempunyai komitmen, pada maksud bersama, tujuan kinerja dan pendekatan untuk mana mereka menjaga diri mereka saling bertanggung jawab. Tim adalah *task group* yang telah dewasa untuk tahap *performing*.

Tim kerja (*work team*) adalah sebuah kelompok dimana hasil usaha individual dalam kinerja lebih besar dari jumlah masukan individual.

2.3. Kinerja

Menurut Amirullah (2015), Kinerja adalah ukuran seberapa efisien dan efektif sebuah organisasi atau seorang manajer untuk mencapai tujuan yang memadai. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari banyak keputusan yang dibuat secara terus-menerus oleh manajemen untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien..

Menurut Andri Feriyanto (2015), Kinerja adalah suatu hasil prestasi kerja optimal yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok ataupun badan usaha. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada 20 orang responden. Penelitian ini dilakukan di PT. Sarana Bhuana Jaya Jl. Mars Utara III No. 36 Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus dan alat analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif (regresi berganda) dengan menggunakan Program SPSS Versi 26.0

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Respon Responden Terhadap Motivasi Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja Divisi Pemasaran

Tabel 1. Respon Responden

Responden	Motivasi Kerja	Kerjasama Tim	Kinerja Divisi Pemasaran
1	88	96	50
2	88	96	50
3	85	96	50
4	88	94	50
5	91	84	50
6	82	89	50
7	88	96	50
8	88	96	50
9	85	96	50
10	88	94	50
11	91	84	50
12	82	89	50
13	82	85	48
14	85	81	49
15	89	84	49
16	88	86	46
17	89	85	49
18	93	82	50
19	67	70	44
20	82	76	47
Jumlah	1719	1759	1032

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil respon responden diatas respon pada variabel motivasi kerja dengan menyebarkan sebanyak 20 pernyataan yang diukur adalah sistem kompensasi, keamanan kerja, prestise, prosedur perusahaan, mutu penyelia dan hubungan antar personal. Diperoleh jumlah jawaban responden sebesar 1719 dengan nilai terkecil ditunjukkan oleh nomor responden 19 dengan nilai 67 dan nilai tertinggi adalah nomor responden 18 dengan nilai 93.

Nilai-nilai responden diperoleh dengan mengajukan 20 pernyataan yang berkenaan dengan kerjasama tim, yang diturunkan dalam enam indikator dengan melihat kebutuhan, kepercayaan, konflik antar tim, loyalitas terhadap tim, kepemimpinan dan peran antar anggota, yang dikembangkan dalam pernyataan

Analisis pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja divisi pemasaran pt. Sarana bhuana jaya bandung (Rasty Yulia)

kemudian dijumlahkan setiap responden. Nilai terkecil 70 pada responden nomor 19 dan nilai terbesar 96 pada responden nomor 1,2,3,7,8,9.

Respon responden pada variabel kinerja divisi pemasaran yang melibatkan pada pengetahuan produk, menyediakan informasi, kontrol biaya, membuat presentasi, dan mencapai penjualan diperoleh 682 dengan nilai jawaban dengan skor tertinggi 50 ditunjukkan oleh responden nomor 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,18 dan skor terendah 44 ditunjukkan oleh responden nomor 191. Melihat nilai-nilai dari responden tersebut menunjukkan keragaman pendapat.

4.2. Hasil Uji Validitas dengan Program SPSS

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas
Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasikerja	85.95	5.491	20
Kerjasamatim	87.95	7.543	20
Kinerjadivisipemasaran	49.10	1.651	20

Sumber : SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 2 diatas, rata-rata untuk motivasi kerja adalah 85,95, kerjasama tim adalah 87,95 dan kinerja divisi pemasaran adalah 49,10. Simpangan baku atau standar deviasi motivasi kerja adalah 5,491, kerjasama tim adalah 7,543 dan kinerja divisi pemasaran adalah 1,651. Semua data baik pada motivasi kerja, kerjasama tim dan kinerja divisi pemasaran semuanya dianalisis, yang dapat dilihat jumlah yang dianalisis berjumlah 20 karena tidak terdapat missing data.

4.3. Hasil Uji Reliabilitas dengan Program SPSS

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	3

Sumber : SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 3 di atas di dapat nilai Alpha motivasi kerja, kerjasama tim dan kinerja divisi pemasaran adalah 0,653 dan dinyatakan reliabel karena nilai alpha nya > 0,60. Ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

4.4. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data adalah upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian.

Analisis data kuantitatif merupakan kegiatan analisis data yang mengolah data-data numerik seperti penggunaan data statistik, data hasil survei responden, dan lain sebagainya. Analisis data kuantitatif menggunakan model-model merupakan analisis yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif, yaitu analisis yang menggunakan model-model. Dimana hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian (Sugiyono, 2012).

Analisis data secara kuantitatif dilakukan dengan menggunakan rumus regresi berganda dengan Program Aplikasi Statistik SPSS Versi 26.0

4.5. Hasil Analisis Regresi Berganda X1 dan X2 Terhadap Y dengan Program SPSS

Tabel 4. Variables Entered/Removed
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kerjasamatim, motivasikerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerjadivisipemasaran

Sumber : SPSS 26.0

Pada Tabel 4 ini kita dapat mengetahui variabel-variabel yang dikeluarkan atau dimasukkan ke dalam persamaan, ternyata dapat dilihat bahwa semua variabel X1 dan X2 tidak ada yang dikeluarkan dari persamaan.

Tabel 5. Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.652	.973

a. Predictors: (Constant), kerjasamatim, motivasikerja

Sumber : SPSS 26.0

Tabel diatas menerangkan besarnya korelasi (R), koefisien determinasi (R²), R² yang disesuaikan dan standar error. Koefisien korelasi sebesar 0,830 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independent (X1 dan X2) dengan Y. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,689 memberi pengertian bahwa besarnya Y yang dapat diterangkan oleh X1 dan X2 adalah sebesar 68,9% yang tidak dapat dijelaskan hanya 31,1%.

Tabel 6. Anova
Dapat ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.691	2	17.846	18.833	.000 ^a
	Residual	16.109	17	.948		
	Total	51.800	19			

a. Predictors: (Constant), kerjasamatim, motivasikerja

b. Dependent Variable: kinerjadivisipemasaran

Sumber : SPSS 26.0

Tabel Anova, F hitung adalah 18,833. F tabel adalah 5,79. Dengan melihat F hitung > F tabel, memberikan pengertian bahwa model persamaan dapat diterima.

Tabel 7. Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	27.401	3.672		7.461	.000
	motivasi kerja	.138	.046	.460	3.014	.008
	kerjasama tim	.111	.033	.509	3.331	.004

a. Dependent Variable: kinerja divisipemasaran

Sumber : SPSS 26.0

Tabel koefisien, nilai t hitung untuk variabel X1 adalah 3,014 sedangkan nilai t tabel adalah 1,740.. Terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikan) pada tabel diatas terdapat nilai 0,008 atau probabilitas jauh di bawah 0,05. Karena nilai t hitung > t tabel atau $3,014 > 1,740$ maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan atau motivasi kerja benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja divisi pemasaran. Nilai t hitung untuk variabel X2 adalah 3,331 sedangkan t tabel adalah 1,740. Terlihat bahwa pada kolom Sig (signifikan) pada tabel diatas terdapat nilai 0,004 atau probabilitas jauh di bawah 0,05. Karena t hitung > t tabel atau $3.331 > 1,740$ maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan atau kerjasama tim benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja divisi pemasaran.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut :

- Variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja divisi pemasaran (Y)
- Variabel kerjasama tim (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja divisi pemasaran (Y)
- Besarnya pengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap kinerja divisi pemasaran (Y) tergolong kuat.

Saran

Dari kesimpulan diatas dapat ditemukan implikasi sebagai berikut :

- Agar motivasi kerja lebih tinggi lagi, maka Pimpinan memberikan reward kepada pekerja tim sesuai dengan kontribusi masing-masing tim.
- Agar kerjasama tim lebih baik lagi, maka anggota tim yang sering mangkir harus diberikan teguran baik itu berupa lisan ataupun tulisan, dan masing-masing anggota tim harus saling berkomunikasi antara satu dengan yang lainnya.
- Agar kinerja divisi pemasaran lebih baik lagi, maka pimpinan harus tetap menerapkan kerjasama tim, serta berusaha membangkitkan inisiatif pada masing-masing anggota tim dalam menjalankan tugas dengan cara memberikan kebebasan berinisiatif, berinovatif dan diberikan penghargaan kepada pekerja tim.

Daftar Pustaka

- [1] Amirullah, SE., M. (2015) *Pengantar Manajemen (Fungsi-Proses-Pengendalian)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [2] Andri Feriyanto, SE dan Endang Shyta Triana, S. (2015) *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Kebumen: MEDIATERA.
- [3] Arif Yusuf Hamali, SE., M. (2016) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Cetakan Pe. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [4] I Made Laut Mertha Jaya (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Teori, Penerapan dan Riset Nyata)*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- [5] Irham Fahmi (2016) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Kinerja)*. Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [6] Prof. Dr. Wibowo, SE., M.P. (2016) *Perilaku Dalam Berorganisasi*. Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- [7] Rochmat Aldy Purnomo, Ms. (2017) *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ketiga. Ponorogo: CV. Wade Group.
- [8] Sarwono (2012) *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif. Menggunakan Prosedur SPSS*. Pertama. Jakarta: PT. Elex.
- [9] Singgih Santoso (2020) *Panduan Lengkap SPSS 26*. 2020: PT. Elex Media Komputindo.
- [10] Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R dan D*. Bandung, Jawa Barat: Alfabeta.