

Submitted 30 Mei 2022
Accepted 30 Juni 2022

PENGARUH MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LOVINA BEACH CLUB AND RESORT

THE EFFECT OF MOTIVATION AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT LOVINA BEACH CLUB AND RESORT

Ni Putu Ari Jayanti

Program Studi Diploma IV Manajemen Perhotelan, Institut Pariwisata Dan Bisnis
Internasional

arijyntiii@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila perusahaan tersebut mampu untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang dipengaruhi oleh motivasi dan kerjasama tim. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Lovina Beach Club and Resort. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Lovina Beach Club and Resort dengan total 78 responden. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari kuesioner yang selanjutnya kuesioner akan diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan dilanjutkan dengan uji asumsi klasik serta hipotesis dapat dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 477,708$ dan $sig < 0,05$ artinya H_0 dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan motivasi (X1) dan kerjasama tim (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai $t_{hitung} = 11,649$ dan $sig < 0,00$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti bahwa dalam keadaan kerjasama tim (X2) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5% maka motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lalu berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai $t_{hitung} = 27,859$ dan $sig < 0,00$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti bahwa dalam keadaan motivasi (X1) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5% maka kerjasama tim (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Motivasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The company's goals can be achieved if the company is able to improve the performance of its employees who are influenced by motivation and teamwork. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and teamwork on employee performance at Lovina Beach Club and Resort. Respondents used in this study were employees of Lovina Beach Club and Resort with a total of 78 respondents. The data used in this study are primary data derived from questionnaires, which will then be tested using validity and reliability tests and continued with classical assumption tests and hypotheses can be proven using multiple linear regression analysis. Based on the calculation results obtained $F_{count} = 477.708$ and $sig = 0.000$ which means H_0 rejected and H_a accepted, this means that in a state of teamwork (X_2) constant, statistically at level $(\alpha) = 5\%$, motivation (X_1) a significant and positive effect on employee performance (Y). Then based on the research result shows the value of $t = 27.859$ and $sig = 0.00$, which means H_0 rejected and H_a accepted, this means that in a state of motivation (X_1) constant, statistically at level $(\alpha) = 5\%$ then cooperation team (X_2) has a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Motivation, Teamwork, Employee Performanc

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Melihat sangat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam proses mencapai tujuan dari suatu perusahaan, perlu diperhatikan ketentuanketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyaknya menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu perusahaan (Siagian, 2006).

Hotel merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang menyediakan jenis usaha penyediaan akomodasi, makanan dan minuman. Menurut SK Menparpostel No.Km 34/Hk 103/MPPT-87, hotel merupakan suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan dalam keputusan pemerintah. hotel adalah suatu bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi setiap orang yang memperoleh pelayanan dan penginapan disertai makan dan minum. Menurut (Tarmoezi & Manurung, 2000), hotel dibagi menjadi beberapa

jenis yaitu : city hotel, residential hotel, resort hotel dan motel. Resort adalah hotel yang biasanya terletak di luar kota, di pegunungan, tepi pantai, tepi danau atau di daerah tempat berlibur dalam jangka waktu relatif lama (Darmadjati, 2001).

Manajemen Hotel selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Sumber daya terpenting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada perusahaan (Handoko, 2001). Sumber daya manusia yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan perlu memiliki kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Simamora, 2002). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan prosedur dan disiplin, kehandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja dan kemampuan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai daya guna yang sebesar-besarnya (Mathis dan Jackson, 20006). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya perusahaan, kepemimpinan dan motivasi kerja serta kerjasama tim.

Selain kinerja, ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi proses pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan yaitu motivasi dan kerjasama tim. Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang merupakan faktor motivasi internal dari seorang individu (Hasibuan, 2001). Melalui motivasi internal yaitu potensi dapat menyebabkan bawahan agar mau bekerjasama secara produktif yang mana produktif merupakan suatu jenis motivasi yang berasal dari eksternal karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan (Mangkunegara, 2009). Sikap dan mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi adalah upaya, tujuan dan juga kebutuhan.

Pekerja tim atau tim kerja adalah orang yang sportif, sensitif dan senang bergaul serta mampu mengenali aliran emosi yang terpendam dalam tim dengan sangat jelas. Tim kerja menghasilkan sinergi yang positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usahausaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual (Allen, 2004). Tim ialah kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi dan berkomitmen untuk dapat mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien (Hunsaker, 2001). Kerjasama tim adalah kelompok yang usahausaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individualnya (Timothy, 2008).

Pandemi COVID-19 yang melanda di Indonesia sejak Maret 2020 (Kompas. Com, 2020). Menimbulkan menurunnya jumlah wisatawan yang mengunjungi suatu daerah destinasi wisata yang mengakibatkan tingkat hunian kamar suatu hotel mengalami penurunan yang berimbas kepada manajemen hotel yang melakukan saving cost dalam operasional hotel. Salah satunya dengan mengurangi frekuensi pemberian reward ataupun pelatihan kerja untuk karyawan yang bekerja di hotel.

Lovina Beach Club and Resort yang memiliki konsep balinese style dengan kualitas dan fasilitas mewah yang merupakan hotel dengan peringkat nomer satu dari beberapa hotel yang berada di kawasan Tukad Mungga, Buleleng. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 78 orang dari keseluruhan departemennya. Selama masa pandemi COVID-19 terkena dampak yang signifikan dalam penurunan tingkat hunian kamar yang menyebabkan pihak manajemen hotel melakukan beberapa pemangkasan biaya dalam upaya untuk (saving cost) sehingga Lovina Beach Club and Resort masih dapat beroperasi di masa pandemi COVID-19.

Dalam upaya penghematan pengeluaran di masa pandemi COVID-19 pihak Lovina Beach Club and Resort mengurangi memberikan reward yang bersifat dapat memberikan motivasi kepada karyawan dan pelatihan untuk meningkatkan kerjasama tim dalam bekerja. Adanya pengurangan pemberian motivasi dalam bekerja menimbulkan permasalahan di Lovina Beach Club and Resort dimana kerjasama tim antar karyawan menjadi kurang dalam saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan dikarenakan karyawan menganggap bahwa bekerja baikpun hasilnya sama saja dengan yang bekerja malas karena tidak adanya pemberian motivasi berupa reward.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Lovina Beach Club and Resort, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Lovina Beach Club and Resort.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan di Lovina Beach Club and Resort, menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Lovina Beach Club and Resort. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang peneliti pergunakan yaitu (Ardani, 2020) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya penelitian terdahulu (Mulyani, 2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan, peneliti merumuskan jawaban sementara/hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut: H0 Motivasi dan kerjasama tim tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lovina Beach Club and Resort, H1 Motivasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lovina Beach Club and Resort, H2 Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lovina Beach Club and Resort. H3 Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lovina Beach Club and Resort.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Lovina Beach Club and Resort yang beralamat di Jalan Seririt, Tukad Mungga, Kecamatan Buleleng. Lovina Beach Club and Resort yang berada dikawasan pantai Lovina ini menawarkan resort dengan pemandangan pantainya yang sangat indah serta dikelilingi oleh tanaman hijau tropis dan memiliki koleksi resort bergaya balinese style dengan kolam renang utama yang langsung menghadap pemandangan laut. Penelitian ini dilakukan selama 5 bulan, yaitu dari bulan Maret 2021 sampai dengan bulan Mei 2021.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang definisi operasional dari penelitian ini merupakan motivasi kerjasama tim dan kinerja karyawan. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan

data kualitatif, data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka yang disajikan secara sistematis (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini data kuantitatif yang dipergunakan adalah kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Lovina Beach Club and Resort. Sedangkan data kualitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka (Sugiyono, 2012), yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini adalah gambaran umum dari objek penelitian yang meliputi dari lokasi penelitian dan juga fotofoto yang ada di Lovina Beach Club and Resort.

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti (Sugiyono, 2012). Sumber datanya itu adalah hasil dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Lovina Beach Club and Resort. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah data absensi karyawan di Lovina Beach Club and Resort.

Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel yang berasal dari karyawan Lovina Beach Club and Resort. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Lovina Beach Club and Resort yang berjumlah sebanyak 78 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Penelitian ini mempergunakan teknik sampel jenuh/sensus yang mempergunakan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini mempergunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan ke seluruh karyawan Lovina Beach Club and Resort serta mempergunakan teknik dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang peneliti pergunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dengan Kriteria pengujian valid yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (jika nilai korelasi antara skor butir dengan skor total $> 0,5$) maka butir pernyataan itu dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengambil data penelitian. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (skor total $< 0,5$) maka butir pernyataan dikatakan tidak valid dan dinyatakan gugur (Sugiarto dan Sitinjak, 2006). Uji Reliabilitas yang merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang (Sugiyono, 2012) dengan nilai suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$. Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda untuk peranan variabel bebas secara bersama-sama

terhadap variabel terikat, serta uji f merupakan cara untuk menguji asumsi mengenai tepatnya model regresi untuk diterapkan terhadap data empiris atau hasil observasi (Ghozali, 2016). Uji T untuk mengetahui adanya dampak dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dan terakhir peneliti mempergunakan teknik analisis data, analisis determinasi berganda merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validasi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No.	Pernyataan	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,898	0,3	Valid
2.	X2.2	0,892	0,3	Valid
3.	X2.3	0,743	0,3	Valid
4.	X2.4	0,792	0,3	Valid
5.	X2.5	0,733	0,3	Valid
6.	X2.6	0,858	0,3	Valid
7.	X2.7	0,895	0,3	Valid

Sumber: (Olahan data peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel 1. Dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan dalam variabel motivasi memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pernyataan telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X2)

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,966	Reliabel
Kerjasama Tim	0,917	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,686	Reliabel
1. Y1	0,333	Valid
2. Y2	0,656	Valid
3. Y3	0,769	Valid
4. Y4	0,729	Valid
5. Y5	0,424	Valid

Sumber: (Olahan data peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel 2. Dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan dalam variabel motivasi memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pernyataan telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,933	0,3	Valid
2.	X1.2	0,925	0,3	Valid
3.	X1.3	0,926	0,3	Valid
4.	X1.4	0,954	0,3	Valid
5.	X1.5	0,958	0,3	Valid

Sumber: (Olahan data peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel 3. Dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan dalam variabel motivasi memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pernyataan telah memenuhi syarat validitas data.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Sumber: (Olahan data peneliti, 2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti tabel 4 diatas, menunjukkan hasil pada ketiga variabel diatas yaitu variabel motivasi yang bernilai 0,966, variabel kerjasama tim yang bernilai 0,917 dan variabel kinerja karyawan yang bernilai 0,686 telah lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk dapat melihat apakah datayang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi dengan normal dapat digunakan uji non parametrik satu sampel Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,41001621
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,081
	Negative	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z		1,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,213

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber: (Olahan data peneliti, 2021)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai Sig 0,213 diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Biasanya korelasi mendekati sempurna atau mendekati satu antar variabel bebas. Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan cara melihat Varians Inflation Factor (VIF).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	X1	,996 1,004
	X2	,996 1,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Olahan data peneliti, 2021)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10% (0,100). Demikian juga dengan nilai VIF yang semuanya dibawah 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dapat dianalisis melalui uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual sebagai variabel terikat dengan variabel bebas.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.188	.239		.786	.434
	X1	.011	.010	.137	1,195	.239
	X2	-.004	.007	-.072	-.626	.533

a. Dependent Variable: Abres

Sumber: (Olahan data peneliti, 2021)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dari model regresi yang digunakan karena nilai signifikansi setiap variabel bebas lebih besar dari taraf nyata (α) yaitu 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini dilakukan untuk mendeteksi adanya korelasi antara data pada masa sebelumnya (t) dengan data sesudahnya (t1). Model uji yang baik adalah terbebas autokorelasi. Uji autokorelasi ini dapat dilakukan uji Durbin-Watson terhadap variabel pengganggu (disturbance error term) nya. Dengan tingkat kepercayaan 5%, untuk $n = 78$, dan $k' = 2$, maka nilai Durbin Watson : $dl = 1,2$ dan $du = 1,6$ sehingga diperoleh $4 - 1,2 = 2,8$ dan $4 - 1,7 = 2,3$.

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.963 ^a	.927	.925	.41545	2,032

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: (Olahan data peneliti, 2021)

Berdasarkan hasil dari tabel 8 yang menyatakan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,032 berada pada daerah yang tidak ada autokorelasi, maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen variabel tidak terjadi autokorelasi.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kerjasama tim berhubungan secara linear dengan variabel terikat yaitu kinerja.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,963 ^b	,927	,925	,41546	2,032

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Variabel	Sig	Keterangan
Y*X1	0,00	Linear
Y*X2	0,00	Linear

Sumber: (Olahan data peneliti, 2021)

Sumber: (Olahan data peneliti, 2021)

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,067	,364		27,677	,000
	X1	,170	,015	,364	11,848	,000
	X2	,278	,010	,870	27,856	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Olahan data peneliti, 2021)

Dari hasil analisis regresi berdasarkan Tabel 10 diatas maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ $Y = 10,087 + 0,170X_1 + 0,278X_2$ Berdasarkan hasil persamaan ini maka dapat dijelaskan pola pengaruh motivasi (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut :

- 1) $a = 10,087$ yang berarti apabila variabel motivasi (X1) dan variabel
- 2) satuan (1) dan variabel kerjasama tim (X2) tidak berubah maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,170. Yang artinya setiap peningkatan pada motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) $b_2 = 0,278$ yang berarti apabila variabel kerjasama tim (X2) dinaikan satu satuan maka dapat meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,278. Yang artinya setiap peningkatan pada kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel motivasi (X1) dan variabel kerjasama tim (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,901	2	82,451	477,708	,000 ^b
	Residual	12,848	75	,173		
	Total	177,848	77			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: (Olahan data peneliti, 2021)

Besarnya hasil uji determinasi ini adalah ($R^2=0,927$) yang berarti pengaruh motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan sebesar 92,7% sedangkan sisanya sebesar 7,3% dan dapat dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini sehingga model ini dapat dikatakan layak.

Uji F

Uji F ini dapat digunakan untuk membuktikan apakah benar adanya pengaruh motivasi dan kerjasama tim secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) atau tidak terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji F

Sumber: (Olahan data peneliti, 2021)

Berdasarkan hasil dari tabel uji f diatas diperoleh F hitung= 477,708 dan sig 0,000 < 0,05 yang artinya HO ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ yang secara simultan antara variabel motivasi (X1) dan variabel kerjasama tim (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau dapat diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis teruji kebenarannya.

Uji T

Uji T ini dapat digunakan untuk menguji signifikansi dari masing-masing koefisien regresi sehingga dapat diketahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Tabel 13. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,087	,364		27,677	,000
	X1	,170	,015	,384	11,649	,000
	X2	,278	,010	,870	27,659	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Olahan data peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel Uji T diatas, didapatkan hasil nilai t-hitung = 11,649 dan sig 0,00 yang artinya HO ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan variabel kerjasama tim (X2) konstan, secara) = 5%, α statistika pada taraf kepercayaan (maka variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji dapat kebenarannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai t-hitung = 11,649 dan sig 0,00 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan variabel kerjasama tim (X_2) konstan, secara) = 5% α statistika pada taraf kepercayaan (maka variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ini teruji kebenarannya. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi adanya motivasi maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan pada Lovina Beach Club and Resort.

(Nawawi, 2011) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia dalam melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Kenyataan yang menunjukkan pula bahwa kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien. Ada pengaruh positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja karyawan yang artinya pimpinan, manajer dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah yang disebabkan karena motivasi yang rendah juga. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Tugas pimpinan adalah memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu dari (Putra, 2019), (Ardani, 2020), (Mulyani, 2020) yang menyebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai t-hitung = 27,859 dan sig 0,00 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan variabel motivasi (X_1) konstan, secara) = 5% α statistika pada taraf kepercayaan (maka variabel kerjasama tim (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ini teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin solid kerjasama tim maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Menurut (Timothy, 2008) kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada jumlah masukan individualnya. Hal seperti ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai sebuah tim lebih baik dari

pada kinerja per individu di suatu perusahaan. Kerjasama tim yang terdiri dari sekumpulan karyawan yang dikoordinasi oleh ketua tim atau seorang manajer. Pada umumnya kerjasama tim dibentuk sebagai kebutuhan dari suatu perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dengan kerjasama tim ini diharapkan fungsi kontrol akan berjalan lebih efektif dan efisien.

Mekanisme hubungan sesama mitra kerja pun dapat berjalan intensif dan ketangguhan sebuah tim kerja dicirikan oleh orang-orang terpilih yang menduduki posisi tertentu dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan kompetensinya. Keberhasilan tim merupakan akumulasi dari proses dan prestasi kerja setiap karyawan. Hal ini merupakan tugas dan hasil kolektif dalam suatu sistem kerja yang sinergis karena semakin tinggi kekuatan sinergitas diantara karyawan dan manajer semakin tinggi kekuatan sebuah tim.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu dari (Putra, 2019), (Ardani, 2020), (Mulyani, 2020) yang menyebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C) Pengaruh Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh F-hitung = 477,708 dan sig 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan variabel motivasi (X1) dan variabel kerjasama tim (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ini teruji kebenarannya atau diterima yang artinya semakin tinggi motivasi dan semakin solid kerjasama tim maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu dari (Putra, 2019), (Ardani, 2020), (Mulyani, 2020) yang menyebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas didapatkan kesimpulan sebagai berikut: Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,170 dan sig 0,000. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi

motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan pada Lovina Beach Club and Resort.

Kerjasama Tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,278 dan sig 0,000 . Hal ini berarti bahwa semakin solid kerjasama tim maka semakin tinggi kinerja karyawan di Lovina Beach Club and Resort.

Motivasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F hitung 477,708 dan sig 0,00. Hal ini berarti peningkatan pada motivasi dan kerjasama tim berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Lovina Beach Club and Resort.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Jean Alexander. (2004). Strategi Membangun Tim Tangguh. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Bumi Aksara. Hunsaker, Cook. (2001). Management and Organizational. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Aa Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manurung, Adler Haymar. (2013). Teori Perilaku Keuangan. Jawa Barat: PT Adler Manurung.
- Mathis, R.L, and J.H Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba empat.

- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Siagian. (2006). *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Simamora, Bilson. (2002). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Stephen, P. Robbins, and A. Judge Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Ardani, Ketut Satya Gayatri. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Holiday Inn Resort Bali Benoa*. Denpasar: Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional
- Mulyani, Ni Wayan Sri. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Kings Villas & Spa*. Denpasar: Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
- Putra, I Gede Yoga Anggara. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Food And Beverage Di Villa Taman Ahimsa By Elite Havens*. Denpasar: Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.
- Republik Indonesia. (1977). *Keputusan Menteri Perhubungan No.PM 10/PW301/phb.77 tahun 1977 tentang klasifikasi hotel*. Jakarta: Departemen Perhubungan.