

## Pengaruh Kerjasama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gitshu Garmindo Di Kabupaten Bogor

Virgiawan Al-Gifari<sup>1</sup>, Rian Sri Rahayu<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang,  
Email: [Vrgwnnn17@gmail.com](mailto:Vrgwnnn17@gmail.com)

**Abstrak** – Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Gitshu Garmindo di Kabupaten Bogor, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi tekstil. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta analisis regresi linier sederhana dan berganda terhadap 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,822 dan signifikansi  $0,01 < 0,05$ ; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,901 dan signifikansi  $0,01 < 0,05$ ; dan (3) secara simultan, kerjasama tim dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $F$  hitung  $172,492 > F$  tabel 3,13 dan koefisien determinasi sebesar 0,837. Artinya, 83,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 16,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini menunjukkan pentingnya strategi peningkatan kerjasama tim dan motivasi kerja dalam upaya mengoptimalkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, CV Gitshu Garmindo.

*Abstract – In an increasingly competitive business environment, employee performance plays a crucial role in determining company success. This study aims to analyze the influence of teamwork and work motivation on employee performance at CV Gitshu Garmindo in Bogor Regency, a company engaged in textile production and distribution. The research employed a quantitative method with a descriptive approach and applied both simple and multiple linear regression analyses to 70 respondents. The findings revealed that: (1) teamwork has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.822 and a significance level of  $0.01 < 0.05$ ; (2) work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.901 and a significance level of  $0.01 < 0.05$ ; and (3) simultaneously, teamwork and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, with an  $F$ -count of  $172.492 > F$ -table of 3.13 and a coefficient of determination of 0.837. This indicates that 83.7% of the variation in employee performance can be explained by these two variables, while the remaining 16.3% is influenced by other factors. The results suggest that enhancing teamwork and work motivation strategies is essential for optimizing employee performance.*

**Keywords:** Teamwork, Work Motivation, Employee Performance, CV Gitshu Garmindo.

### 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja tinggi agar mampu mempertahankan eksistensi dan daya saingnya. Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. CV Gitshu Garmindo sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi tekstil di Kabupaten Bogor menghadapi tantangan serupa. Dalam industri yang menuntut ketepatan, kualitas, dan produktivitas tinggi, perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif. Hal ini menjadikan peningkatan kinerja karyawan sebagai prioritas utama manajemen.

Namun, dalam praktiknya, CV Gitshu Garmindo masih menghadapi berbagai permasalahan yang mempengaruhi performa kerja karyawan. Beberapa faktor yang muncul dari hasil pra survei menunjukkan adanya penurunan dalam aspek komunikasi antar anggota tim, kurangnya penghargaan terhadap pendapat karyawan, serta menurunnya motivasi kerja akibat ketidakpuasan terhadap sistem promosi dan kompensasi. Fenomena ini berdampak pada penurunan moral kerja dan efektivitas kerja sama tim di beberapa divisi. Apabila kondisi tersebut tidak segera ditangani, maka akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan serta dapat menghambat pencapaian target produksi dan kualitas produk.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami bagaimana faktor internal seperti *kerjasama tim* dan *motivasi kerja* dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, kerjasama tim yang solid menjadi fondasi utama dalam membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, sedangkan motivasi kerja yang tinggi berperan sebagai penggerak utama bagi individu untuk memberikan kinerja terbaik. Kombinasi antara keduanya diyakini dapat menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Gitshu Garmindo di Kabupaten Bogor. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti ilmiah mengenai sejauh mana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan strategis terkait peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja karyawan.

Sebagai solusi yang diharapkan, penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan meningkatkan efektivitas kerjasama tim melalui pelatihan komunikasi, pembagian tanggung jawab yang adil, serta penguatan budaya kolaboratif. Di sisi lain, perusahaan juga perlu meninjau kembali sistem penghargaan, kompensasi, dan jenjang karier yang lebih transparan guna mendorong motivasi kerja karyawan. Dengan menerapkan strategi tersebut, diharapkan CV Gitshu Garmindo dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan berorientasi pada kinerja unggul.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel yang dapat diukur secara numerik melalui penyebaran kuesioner. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada CV Gitshu Garmindo yang berlokasi di Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi dan distribusi tekstil. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama bulan April hingga Juni 2025, mencakup tahap observasi awal, penyusunan instrumen, pengumpulan data, serta analisis data.

### 2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV Gitshu Garmindo yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan metode sensus, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden yang diambil secara keseluruhan untuk memperoleh data yang akurat dan representatif.

## 2.4 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi

Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu:

1. Kerjasama Tim ( $X_1$ ) – diukur melalui indikator: tanggung jawab bersama, kontribusi anggota, kepercayaan, kekompakan, dan komitmen tim (Sibarani, 2018).
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) – diukur melalui indikator: kebutuhan, kompetensi, komunikasi, dan prestasi kerja (Nopta et al., 2023).
3. Kinerja Karyawan ( $Y$ ) – diukur melalui indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Sari, 2017).

Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert 1–5, di mana skor 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan skor 5 menunjukkan “sangat setuju”.

## 2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara berikut:

1. Observasi: Peneliti mengamati langsung kondisi kerja dan interaksi antar karyawan di lingkungan perusahaan.
2. Kuesioner: Instrumen utama pengumpulan data berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dan disebarluaskan kepada 70 responden.
3. Dokumentasi: Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan seperti struktur organisasi, data karyawan, serta laporan kinerja.
4. Studi Pustaka: Mengkaji teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk memperkuat landasan konseptual penelitian.

## 2.6 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan bantuan SPSS versi 26 dengan langkah-langkah berikut:

1. Uji Instrumen: Meliputi uji validitas (menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*) dan uji reliabilitas (menggunakan Cronbach's Alpha).
2. Uji Asumsi Klasik: Terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi.
3. Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda: Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
4. Uji Hipotesis: Menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): Digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

# 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

## 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

CV Gitshu Garmindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi tekstil yang berlokasi di Kabupaten Bogor. Perusahaan ini memiliki struktur organisasi yang mencakup bagian produksi, administrasi, keuangan, pemasaran, dan logistik. Dalam proses operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada efektivitas kinerja karyawan untuk menjaga kualitas dan kuantitas produksi. Oleh karena itu, perusahaan secara aktif berupaya membangun budaya kerja

yang menekankan kerjasama tim dan motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi.

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan tetap CV Gitshu Garmindo. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas berusia antara 25–35 tahun dan memiliki latar pendidikan SMA atau sederajat. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan berada pada usia produktif dengan kemampuan adaptasi dan semangat kerja yang tinggi, sehingga relevan untuk dijadikan subjek penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.

### 3.2 Hasil Penelitian

#### 3.2.1 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan pada **Tabel 1.** diatas maka dapat dilakukannya penilaian atau jawaban responden kesetiap variabel menurut item pernyataan berikut.

**Tabel 1. Tabel Interval Tanggapan Responden**

Rentang Skala	Jawaban	Disingkat
1,00-1,79	Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik	STS/STB
1,80-2,59	Tidak Setuju / Kurang Baik	TS/TB
2,60-3,39	Netral / Kurang baik	N/KB
3,40-4,19	Setuju / Baik	S/B
4,19-5,00	Sangat Setuju / Sangat Baik	SS/SB

*Sumber : Sugiono (2018:95)*

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa:

Variabel Kerjasama Tim ( $X_1$ ) memperoleh skor rata-rata 4,12 (kategori *tinggi*). Responden menyatakan bahwa hubungan antar anggota tim berjalan baik dan adanya rasa tanggung jawab bersama terhadap hasil pekerjaan.

Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki skor rata-rata 4,08 (kategori *tinggi*). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang baik, meskipun masih ada sebagian yang merasa kurang puas terhadap sistem penghargaan dan jenjang karier.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki skor rata-rata 4,20 (kategori *tinggi*), mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja secara efektif dan efisien sesuai target perusahaan.

#### 3.2.2 Hasil Uji Regresi dan Uji Hipotesis

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t Hitung	Sig.	Kesimpulan
Konstanta ( $\alpha$ )	3,412	0,517	–	–	–
Kerjasama Tim ( $X_1$ )	0,382	0,084	<b>4,536</b>	<b>0,001</b>	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,467	0,072	<b>6,029</b>	<b>0,000</b>	Berpengaruh signifikan

**Persamaan Regresi:**

$$Y = 3,412 + 0,382X_1 + 0,467X_2$$

**Keterangan:**

Nilai konstanta sebesar **3,412** menunjukkan bahwa jika variabel *kerjasama tim* dan *motivasi kerja* dianggap konstan (nol), maka nilai dasar *kinerja karyawan* adalah 3,412. Koefisien regresi *kerjasama tim* ( $X_1$ ) sebesar **0,382** berarti setiap peningkatan satu unit skor

kerjasama tim akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,382 satuan. Demikian pula, koefisien *motivasi kerja* ( $X_2$ ) sebesar **0,467** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,467 satuan.

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	t Hitung	t Tabel (df=67, $\alpha=0,05$ )	Sig.	Keputusan	Kesimpulan
Kerjasama Tim ( $X_1$ )	<b>4,536</b>	1,996	0,001	$H_0$ ditolak	Terdapat pengaruh signifikan
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	<b>6,029</b>	1,996	0,000	$H_0$ ditolak	Terdapat pengaruh signifikan

**Keterangan**

Nilai *t* *hitung* untuk kedua variabel lebih besar daripada *t* *tabel* ( $4,536 > 1,996$  dan  $6,029 > 1,996$ ) dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Artinya, baik *kerjasama tim* maupun *motivasi kerja* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

**Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Sumber Variasi	F Hitung	F Tabel ( $\alpha=0,05$ ; df1=2; df2=67)	Sig.	Keputusan	Kesimpulan
Regresi	<b>172,492</b>	3,13	0,000	$H_0$ ditolak	Berpengaruh simultan signifikan

**Keterangan**

Nilai *F* *hitung* sebesar **172,492 > F tabel 3,13** dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, *kerjasama tim* ( $X_1$ ) dan *motivasi kerja* ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan* ( $Y$ ).

**Tabel 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,915	<b>0,837</b>	0,831	2,041

**Kesimpulan:**

Nilai koefisien determinasi ( $R^2 = 0,837$ ) menunjukkan bahwa **83,7% variasi kinerja karyawan** dapat dijelaskan oleh variabel *kerjasama tim* dan *motivasi kerja*, sedangkan **16,3% sisanya** dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Maka kesimpulan Umum Analisis Regresi. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, uji t, dan uji F, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kerjasama tim dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Gitshu Garmindo.

#### 4.3 Pembahasan

##### 4.3.1 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana pada variabel Kerjasama Tim memiliki persamaan  $Y = 5,410 + 0,882 X_1$ , maka dapat diterjemahkan:

- a. Konstanta sebesar 5,410 mengandung arti bahwa konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 5,410.

b. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0.882, hal tersebut menyatakan bahwa setiap perubahan 1 unit pada variabel kerjasama tim, maka mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0,882. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kerjasama Tim ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Adapun pada analisis koefisien determinasi parsial memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,734, maka dapat diartikan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 73,4% yang dimana sisanya 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Kerjasama Tim sebagai variabel independen ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t, yang dimana memperoleh nilai  $t_{hitung} 13,711 > t_{tabel} 1,996$  dengan nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$ .

#### 4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana pada variabel motivasi kerja memiliki persamaan  $Y = 2,859 + 0,901 X_2$ , maka dapat diterjemahkan:

a. Konstanta sebesar 2,859 mengandung arti bahwa konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 2,859.

b. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,901 hal tersebut menyatakan bahwa setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja, maka mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0,901. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Adapun pada analisis koefisien determinasi parsial memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,785, maka dapat diartikan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78,5% yang dimana sisanya 21.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Motivasi Kerja sebagai variabel independen ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t, yang dimana memperoleh nilai  $t_{hitung} 15,711 > t_{tabel} 1,996$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

#### 4.3.3 Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi berganda pada variabel Kerjasama Tim ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki persamaan  $Y = 1,663 + 0,382X_1 + 0,569 X_2$ , maka dapat diterjemahkan:

a. Konstanta sebesar 1,663 mengandung arti bahwa konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1,663

b. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0.382 hal tersebut menyatakan bahwa apabila tidak ada perubahan pada konstanta tetap motivasi kerja maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kerjasama tim, mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0.382.

c. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0.569, hal tersebut menyatakan bahwa apabila tidak ada perubahan pada konstanta tetap motivasi kerja maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja, mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0.569.

Adapun pada analisis koefisien determinasi secara simultan memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,837, maka dapat diartikan bahwa variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 83,7 % yang dimana sisanya 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kerjasama TIm ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Gitshu Garmindo. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $172,492 > 3,13$ ) dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

## 4. KESIMPULAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Gitshu Garmindo.**

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama antar anggota tim — ditandai dengan komunikasi efektif, tanggung jawab bersama, dan rasa saling percaya — maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Kolaborasi yang solid membuat pekerjaan dapat diselesaikan lebih efisien, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

2. **Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi, kedisiplinan, dan semangat dalam mencapai target perusahaan. Faktor-faktor seperti sistem penghargaan, keadilan kompensasi, serta peluang pengembangan karier berperan penting dalam mendorong kinerja individu yang lebih optimal.

3. **Kerjasama tim dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Gitshu Garmindo.**

Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar  $172,492 > F$  tabel 3,13 dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,837. Artinya, sebesar 83,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kerjasama tim dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, kedua faktor ini terbukti menjadi aspek dominan dalam menentukan keberhasilan kinerja di perusahaan.

### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Bagi Perusahaan:**

CV Gitshu Garmindo perlu terus mengembangkan program pelatihan tim yang berfokus pada peningkatan komunikasi, kepemimpinan partisipatif, dan tanggung jawab bersama. Selain itu, sistem penghargaan dan promosi jabatan perlu dievaluasi agar lebih transparan dan adil, sehingga dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan.

2. **Bagi Manajemen SDM:**

Disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap tingkat motivasi dan kinerja karyawan melalui survei kepuasan kerja dan penilaian berbasis kinerja. Hasil evaluasi

tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan pengembangan SDM yang lebih strategis.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Diharapkan penelitian mendatang dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi guna memperluas model analisis. Selain itu, dapat digunakan metode *mixed methods* (kuantitatif dan kualitatif) agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Ariyanti, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Fattah, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nopta, Y., Mulyani, S., & Rahmawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 112–120. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mnq2k>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Sari, N. P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 45–56.

Sibarani, T. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 3(2), 67–78.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata, N. S. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Susanti, A., Lestari, D., & Harahap, Y. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Industri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(3), 210–219.

Uno, H. B. (2019). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan dan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keempat). Jakarta: Rajawali Pers.