

Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga

Author:

¹Kristopel Tambunan
²H. Kaharuddin
³Rosmita Ambarita

Affiliation:

^{1,2,3}STIE Al-Washliyah Sibolga

Corresponding email

¹kristofel.tambunan@gmail.com
²simamorakaharuddin63@gmail.com
³rosa_ambar@yahoo.com

Histori Naskah:

Submit: 13-09-2025
Accepted: 10-11-2025
Published: 12-11-2025



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 73 responden. Hasil penelitian diketahui bahwa koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan yang kuat antara Kerja Sama Tim dengan Prestasi Kerja 0,747 dan hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja sebesar 0,658. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,657 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Prestasi Kerja 65,7% ditentukan oleh variabel bebas Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja secara serempak dan sisanya sebesar 34,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Kerja Sama Tim (X1) sebesar 6,773 > t tabel 1,66660 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 4,500 > t tabel 1,66660, maka hipotesis menyatakan Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 67,163 > F tabel 3,13 dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima dapat diterima.

Kata kunci: Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja

Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, unsur manusia mempunyai peran yang sangat penting yaitu pemegang kunci keberhasilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan di mana manusia itu bekerja pasti menginginkan prestasi kerja yang tinggi. Salah satu usaha yang dapat ditempuh perusahaan agar prestasi kerja karyawan meningkat adalah dengan cara memberikan insentif kepada karyawan. Pembinaan sumber daya manusia agar mampu bekerja produktif sehingga dapat meningkatkan



keuntungan perusahaan dan sebagai sumber penghasilan yang layak serta memadai bagi karyawan sesuai harkat dan martabatnya yang turut serta dalam proses produksi adalah tergantung dari pengelola/manajemen suatu organisasi (Bara, 2020).

Faktor utama dalam kegiatan operasional organisasi adalah sumber daya manusia. Pegawai merupakan aset yang paling utama bagi organisasi, karena kinerja yang mereka lakukan sangat memengaruhi prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu peningkatan prestasi kerja pegawai menjadi fokus utama instansi manajemen sumber daya manusia. Menyadari pentingnya peranan pegawai, organisasi telah melakukan kegiatan untuk memerdayakan pegawai seperti memperhatikan kerja sama tim, motivasi kerja, pelatihan pegawai, menaikkan gaji dan tunjangan serta pemberian orientasi dengan harapan peningkatan prestasi kerja pegawai sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Dewi, 2022).

Pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan tingkat prestasi kerja pegawainya. Karena seringkali suatu organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Karena pencapaian seluruh target yang telah ditetapkan organisasi tidak terlepas dari strategi yang diimplementasikan pada organisasi. Salah satunya dengan prestasi kerja yang dapat mencerminkan pencapaian pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Ginting, 2020).

Untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu: kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan. Keandalan atau dapat tidaknya pegawai tersebut diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan dan sikap yang meliputi sikap terhadap organisasi, pegawai lain, pekerjaan serta Kerja sama (Ginting, 2020).

Dari hasil penjelasan di atas, wawancara, dan pengamatan awal penulis lakukan pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, dimana diketahui bahwa prestasi kerja pegawai yang belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan oleh masih kurangnya kerja sama tim yang optimal pada pegawai, seperti, masih ada sesama pegawai yang tidak menerima pendapat pegawai satu timnya, sehingga prestasi kerja pegawai kurang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan kemudian juga disebabkan oleh motivasi kerja yang kurang diberikan kepada pegawai. Kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan motivasi baik dengan menggunakan pujian maupun penghargaan kepada pegawai. Maka, kinerja kurang maksimal sehingga prestasi kerja tidak sesuai dengan harapan instansi.

Studi Literatur

Pengertian Kerja Sama Tim

Dalam sebuah organisasi setiap karyawan pasti dituntut untuk saling bekerjasama tidak hanya dalam dunia kerja tapi di lingkungan sosial pun manusia diharuskan untuk bekerja sama dalam membangun sebuah peradaban yang baik. Kerja Sama diyakini dapat mempermudah dan memperlancar setiap tujuan karena dengan kerja Sama beban-beban kerja dapat dibagi.

Kerja Sama tim dapat terwujud dalam individu-individu yang bekerja bersama dalam lingkungan yang kooperatif untuk mencapai tujuan bersama melalui berbagi pengetahuan dan keterampilan. Dalam pelaksanaan kerja sama harus tercapai keuntungan bersama, pelaksanaan kerja sama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya.

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017) “Kerja sama tim adalah pengelompokkan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dan penyerasian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih

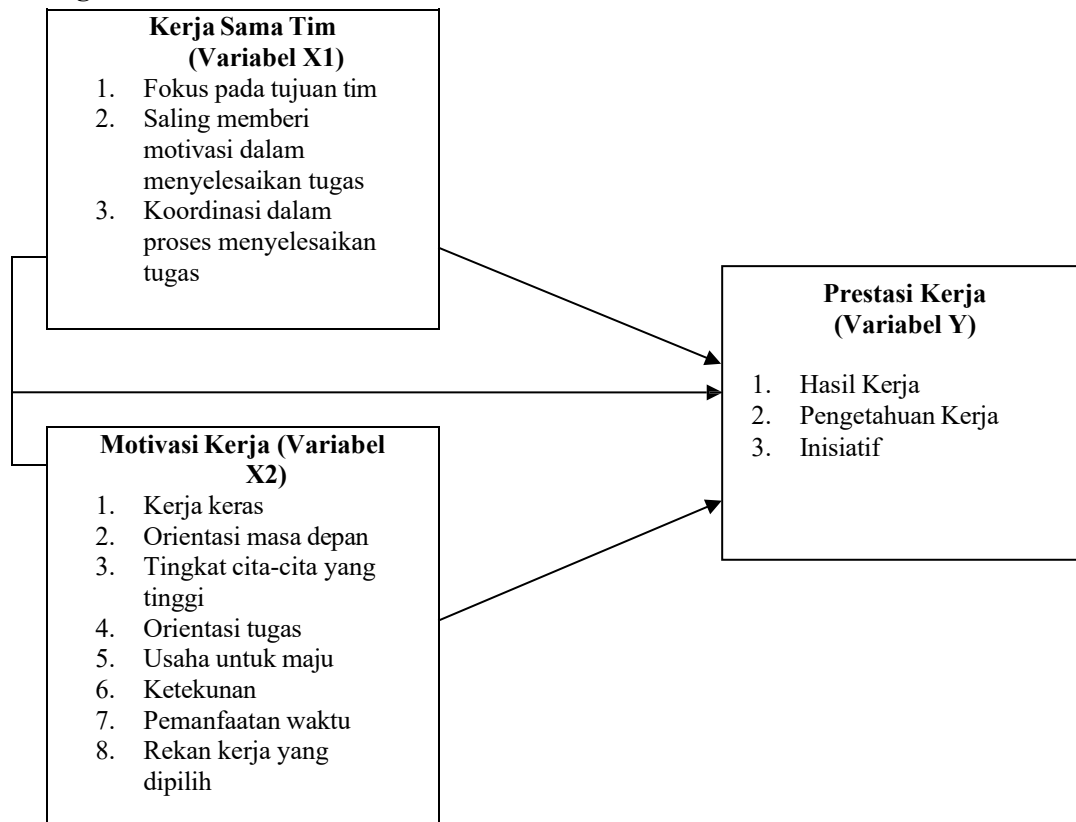
sasaran spesifik”. Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain.

Motivasi Kerja

Menurut (Hafidzi et.all, 2019) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut (Wibowo, 2019) “Motivasi adalah kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda”.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) “Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja”. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Sunyoto, 2016). Kemudian menurut (Mangkunegara, 2017) “Motivasi Kerja adalah merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya”. Selanjutnya menurut (Pratiwi, 2019) mengatakan “Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya”.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Penulisan hipotesis tidak dapat disebut kebenaran. Meskipun dirancang berlandaskan data yang valid dan kuat. Untuk membuktikan hipotesis ini benar atau tidak, maka harus melakukan penelitian

terlebih dahulu. Hasil penelitian akan menunjukkan apakah sesuai dengan hipotesis atau justru menemukan temuan baru. Menurut (Sugiyono, 2017) “Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya”.

Berdasarkan perumusan masalah, kerangka berpikir dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kerja Sama Tim Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.
2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.
3. Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:
 - a. Observasi, Adalah dengan mengadakan penelitian langsung kepada objek yang dibahas guna memperoleh data.
 - b. Wawancara, Suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja yang menjadi faktor penelitian.
 - c. Kuesioner, Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 24 Windows* dengan beberapa tahap.

Hasil

Analisis data merupakan suatu proses kegiatan mendiskriptifkan temuan yang diperoleh dari jawaban responden yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data yang dianalisis tentang Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga. Data yang dianalisis merupakan data yang dikembangkan dari wawancara dan kuesioner, untuk hal-hal yang tertentu yang tidak jelas dilakukan melalui observasi. Penulis melaksanakan penelitian pada pengaruh Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, melalui metode:

Analisis data melalui observasi / pengamatan

Untuk melihat secara langsung situasi serta keadaan yang sebenarnya sebagai data perbandingan dengan keterangan yang diperoleh dari penelitian ini. Selanjutnya hasil dari pengamatan yang dilakukan penulis selama penelitian adalah kegiatan yang dilakukan pegawai sudah tersistem, sehingga seluruh kegiatan terlaksana sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai.

Analisis data melalui wawancara

Merupakan tehnik pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab dengan pihak yang dapat memberikan informasi. Dalam hal ini, terlebih dahulu dipersiapkan apa yang ditanyakan kepada responden.

Analisis Diskriptif Variabel Variabel Budaya Organisasi

Pada Tabel 1 akan ditabulasikan data Motivasi Kerja dari setiap item sebagai berikut:

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai Motivasi Kerja dari setiap Item

No. Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah		Rata-Rata
	a		b		c		d		e		F	Sc	
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	14	70	36	144	18	54	5	10	0	0	73	278	3,81
2	24	120	19	76	23	69	7	14	0	0	73	279	3,82
3	15	75	30	120	20	60	8	16	0	0	73	271	3,71
4	25	125	30	120	12	36	6	12	0	0	73	293	4,01
5	17	85	31	124	18	54	7	14	0	0	73	277	3,79
6	23	115	22	88	21	63	7	14	0	0	73	280	3,84
7	26	130	28	112	12	36	7	14	0	0	73	292	4,00
8	17	85	30	120	16	48	10	20	0	0	73	273	3,74
9	23	115	29	116	16	48	5	10	0	0	73	289	3,96
10	21	105	28	112	18	54	6	12	0	0	73	283	3,88
Jumlah												38,56	
Rata-rata												3,86	

F = Frekuensi Jawaban

Sc = Score (Frekuensi x nilai)

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai Motivasi Kerja dari setiap item di atas, selanjutnya diinterpretasikan nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil pertanyaan mengenai Motivasi Kerja dari setiap item sebagai berikut:

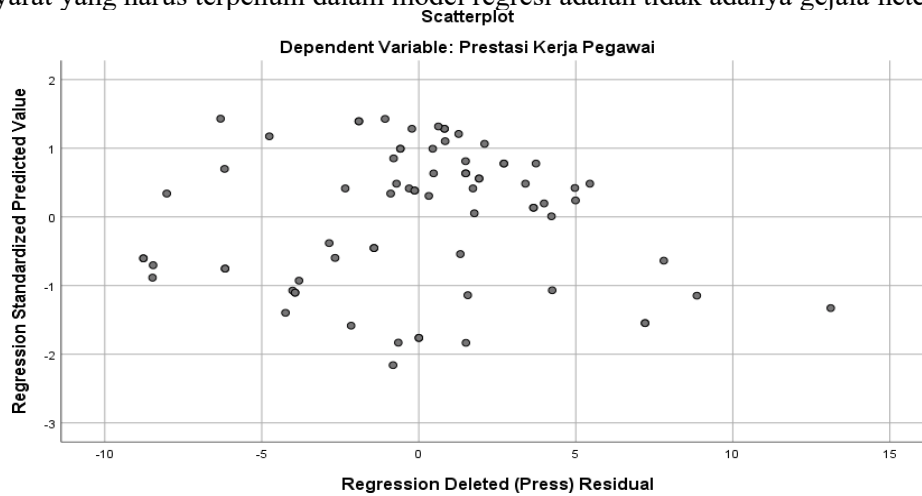
- a) Hasil survey tanggapan responden terhadap pegawai mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, rata-rata mendapat nilai 3,81 termasuk dalam kategori baik.
- b) Hasil survey tanggapan responden terhadap pegawai siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu, rata-rata mendapat nilai 3,82 termasuk dalam kategori baik.
- c) Hasil survey tanggapan responden terhadap pegawai berusaha agar target prestasi kerja tercapai, rata-rata mendapat nilai 3,71 termasuk dalam kategori baik.
- d) Hasil survey tanggapan responden terhadap keinginan prestasi dapat terwujud dengan baik, rata-rata mendapat nilai 4,01 termasuk dalam kategori baik.
- e) Hasil survey tanggapan responden terhadap pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi, rata-rata mendapatkan nilai 3,79 termasuk dalam kategori baik
- f) Hasil survey tanggapan responden terhadap setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan
- g) untuk mengembangkan karir, rata-rata mendapat nilai 3,84 termasuk dalam kategori baik.
- h) Hasil survey tanggapan responden terhadap pegawai melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, rata-rata mendapat nilai 4,00 termasuk kategori baik.
- i) Hasil survey tanggapan responden terhadap pekerjaan yang diberikan selesai sesuai target organisasi, rata-rata mendapat nilai 3,74 termasuk dalam kategori baik.

- j) Hasil survey tanggapan responden terhadap pegawai siap lembur apabila pekerjaan belum selesai, rata-rata mendapat nilai 3,96 termasuk dalam kategori baik.
- k) Hasil survey tanggapan responden terhadap rekan kerja yang baik adalah rekan kerja yang bisa bekerja sama, rata-rata mendapat nilai 3,88 termasuk dalam kategori baik.
- l) Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi pada pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,87 termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata di atas menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,86 termasuk dalam kategori baik.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Penelitian, 2025 SPSS 26

Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedasitas

Berdasarkan Gambar 2. di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja secara individu atau parsial terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.107	3.486		.031	.976	

Kerja Sama Tim	.618	.091	.555	6.773	.000	.729	1.372
Motivasi Kerja	.406	.090	.369	4.500	.000	.729	1.372

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan $df = 73 - 2$ diketahui t tabel = 1,66660 dan t hitung = 6,773. Karena t hitung > t tabel, maka variabel Kerja Sama Tim (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.
- b) Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Uji F (Uji Anova)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja secara bersama atau simultan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Hasil Uji F (Uji Anova)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2300.197	2	1150.099	67.163	.000 ^b
	Residual	1198.679	70	17.124		
	Total	3498.877	72			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kerja Sama Tim

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 SPSS 26

Kriteria pengujian

1. Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 70$ (diperoleh dari hasil $df, (n-k-1) = (73-2-1) = 70$ diketahui F tabel = 3,13 dan F hitung = 67,163. Karena F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima sehingga Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.
2. Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

Pembahasan

Kerja Sama tim adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap prestasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik. Sedangkan menurut Hamiruddin et al (2019:142) mengemukakan bahwa Kerja Sama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerja Sama tim daripada dilakukan sendiri. Berdasarkan

hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Kerja Sama Tim terhadap Prestasi Kerja. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($6,773 > 1,66660$) dengan tingkat signifikan $0,000$ atau lebih kecil dari 5% , maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Bentuk Kerja Sama Tim yang berlangsung di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sudah tergolong baik. Kerja Sama Tim pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sedikit banyak akan meningkatkan Prestasi Kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang tentang pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, yaitu Ariandi (2023). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kerja sama tim terhadap prestasi kerja karyawan, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (3) pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Total sampling digunakan dengan jumlah sampel sebanyak 57 karyawan.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan variabel kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

Hasil penelitian pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang bernama Sipahutar (2024). Yang berjudul Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Restaurant The Stepping Stone Medan. Dalam penelitian ini, terdapat sejumlah faktor yang menjadi pusat penelitian ini berfokus untuk menilai dampak kerja tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran The Stepping Stone Medan. Dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 30 responden, penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, uji-t, uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2) untuk analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja Sama tim memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh t hitung ($1,638$) $<$ t tabel ($1,7011$) dan nilai p -value sebesar $0,113$ ($> 0,05$). Dengan demikian, H_1 ditolak dan H_0 diterima. Sebaliknya, motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, didukung oleh t hitung ($3,361$) $>$ t tabel ($1,7011$), dengan nilai p -value yang rendah yaitu $0,002$ (t tabel ($1,7011$), dan nilai p -value yang signifikan yaitu $0,015$ ($< 0,05$). Dengan koefisien regresi yang positif ($0,347$), H_3 diterima sedangkan H_0 ditolak. Uji simultan yang dilakukan terhadap kinerja karyawan di Restoran The Stepping Stone Medan menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai F hitung sebesar $90,959$ melampaui nilai F tabel sebesar $2,99$. Nilai p -value yang terkait adalah $0,000$ ($< 0,05$), yang mengarah pada penerimaan H_4 dan penolakan H_0 . Koefisien determinasi (R^2), dihitung sebesar $0,903$, menunjukkan bahwa $90,3\%$ dari variabilitas dalam kinerja dapat dikaitkan dengan pengaruh gabungan dari faktor-faktor yang diteliti, sedangkan sisanya $9,7\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teridentifikasi.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis $0,30$, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas $0,60$, sehingga semua

alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.

3. Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Kerja Sama Tim (X1) dengan Prestasi Kerja sebesar 0,747 dan hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja sebesar 0,658 maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Kerja Sama Tim dengan Prestasi Kerja sebesar 0,747 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja sebesar 0,658 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan positif masing-masing antara Kerja Sama Tim (X1) Motivasi Kerja (X2) dengan Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.
4. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,657 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Prestasi Kerja (Variabel Y) 65,7% ditentukan oleh variabel bebas Kerja Sama Tim (Variabel X1) dan Motivasi Kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 34,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Kerja Sama Tim (Variabel X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1,66660 dan t hitung = 6,773. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Kerja Sama Tim (Variabel X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Ada Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
6. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Motivasi Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1,66660 dan t hitung = 4,500. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Motivasi Kerja (Variabel X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
7. Dari hasil pengujian hipotesis (F) penelitian ini yang membuktikan bahwa Kerja Sama Tim (Variabel X1) dan Motivasi Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Kerja Sama Tim yang baik dan dengan Motivasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, maka Prestasi Kerja akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,13 dan F hitung = 67,163. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Referensi

- Bara, Ernesta. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Yupy Indo Jelly Gum*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi
- Dewi, Nur Aryanti Fajar. 2022. *Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suparma tbk Surabaya*. Surabaya: Universitas Bhayangkara
- Ginting, Lidya Devega. 2020. *Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indah Traso Medan*. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
- Hafidzi, dkk. 2019. *Indikator Motivasi Kerja*. [Http://repo. Darmajaya ac.id](http://repo.darmajaya.ac.id). Diakses pada tanggal 3 januari 2022 pukul 09.30. Hal 53

- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. 2019. *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance)*. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo), 3(1), 138-151
- Lawasi ES, Triatmanto B. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. J Manaj dan Kewirausahaan. 5(1)
- Mangkunegara, Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Pekanbaru: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Pratiwi, Heny. 2019. *Komitmen Mengajar*. Yogyakarta: Andi
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Wibowo. 2019. *Manajemen: dari Fungsi Dasar ke Inovasi*. Jakarta: Rajawali Pers