

## PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA

### *THE EFFECT OF TEAMWORK AND COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION*

Dodi Rohyadi<sup>1)</sup>, Ali Imron<sup>2)\*</sup>, Vera Maria<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Sultan Angeng Tirtayasa

Corresponden author: [ali.imron@untirta.ac.id](mailto:ali.imron@untirta.ac.id)

#### ABSTRACT

*The purpose of the study was to analyse the relationship between the performance of XYZ office employees in the Banten Provincial government, with teamwork variables, work commitment, and employee performance variables through the intervening variable of work motivation. Quantitative research method using SmartPLS 4.0 software analysis tool. The research sample was 65 employees of the XYZ Agency in Banten Province. Data collection was carried out through questionnaires distributed directly to respondents. The test results show that teamwork has a negative effect on performance, commitment has an influence on employee performance, teamwork variables have an influence on motivation, work commitment affects motivation, motivation has an influence on employee performance, motivation has an influence on the relationship between teamwork and employee performance. It can be concluded that to improve employee performance can be supported by teamwork, commitment through work motivation.*

**Keywords:** Teamwork; Work Commitment; Employee Performance and Work Motivation.

#### ABSTRAK

*Tujuan penelitian untuk menganalisis hubungan kinerja karyawan kantor XYZ pada pemerintahan Provinsi Banten, dengan Variabel Kerjasama tim, komitmen kerja, dan Variabel kinerja pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis software SmartPLS 4.0. Sampel penelitian sebanyak 65 orang pegawai Instansi XYZ Provinsi Banten. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar langsung kepada responden. Hasil pengujian menunjukkan kerja sama tim berpengaruh negatif terhadap kinerja, komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel kerja sama tim memiliki pengaruh terhadap motivasi, komitmen kerja berpengaruh terhadap motivasi, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi memiliki pengaruh terhadap hubungan kerja sama tim dengan kinerja pegawai. Dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat ditunjang Kerjasama tim, komitmen melalui motivasi kerja.*

**Kata Kunci:** Kerjasama tim; komitmen kerja; kinerja pegawai dan motivasi kerja.

**PENDAHULUAN**

Struktur manajemen terdiri dari level top manajemen, Midle management, low manajmen, serta staf memiliki. Kemampuan sumber daya tersebut dituntun untuk memiliki kemampuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan Perusahaan, dan tentunya menjadikan modal paling krusial didalam menyelesaikan berbagai permasalahan. Maju atau mudurnya kehidupan organisasi, tercapai atau tidaknya cita-cita organisasi tergantung pada kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi, termasuk sumber daya manusianya secara efisien, efektif, dan produktif. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berpusat pada efisiensi, efektifitas, dan produktivitas. Peran sumber daya manusia dalam kerangka organisasi sangat strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam kontek ini, pegawai merupakan individu-individu yang terkumpul didalam suatu organisasi,

pegawai yang mempunyai pengaruh atau berperan aktif dalam organisasi cenderung mengalami kepuasan.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mewujudkan tujuan organisasi yang sangat vital, karena menentukan sejauh mana organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Salah satu metode untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan produktivitas tim kerja, memotivasi mereka secara positif (Pilot, P., Imron, A., & Taswiyah, 2022), meningkatkan kolaborasi, dan menyediakan fasilitas pekerjaan yang memadai. Instansi XYZ prov. banten yang memiliki fungsi untuk melakukan tata Kelola pemerintahan daerah provinsi banten, sebagai organisasi pemerintahan yang memiliki 65 pegawai, maka Instansi XYZ provinsi banten selalu mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya dalam bekerja.

Tabel 1. Target dan realisasi capaian kinerja tahun 2021

| No | Sasaran   | Indikator Kinerja Utama (IKU)  | Target Tahun 2021 | Realisasi | Capaian (%) | Program  |
|----|---|--|-------------------|-----------|-------------|--|
| 1  | Meningkatnya penyelenggaraan pemerintah yang akuntabel, efektif dan efisien | Capaian SAKIP (system akuntabilitas kinerja instansi pemerintah) OPD | 85,00             | 85,00     | 100         | Program penunjang urusan pemerintah daerah provinsi banten |
| 2  | Meningkanya pendapatan daerah yang optimal                                  | Rasio PAD terhadap pendapatan daerah                                 | 63,19             | 60,29     | 95,41       | Program pengelolaan pendapatan daerah                      |

Sumber Data 2024

Pada table.1 bahwa masih terdapat capaian kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja, yaitu pada indikator utama rasion PAD terhadap pendapatan daerah yang hanya mencapai target sebesar 95,41%.

Kesenjangan yang terjadi pada penelitian terdahulu menandakan bahwa

hubungan variabel tersebut membutuhkan variabel yang memperkuat hubungan keduanya, (Hamali, 2013) dalam hubungan variabel kinerja, indikator yang menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja, variabel motivasi kerja dapat memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja karyawan,

dimana adanya keterkaitan antarakomitmen kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Hastuti, 2019) hal ini didukung oleh temuan selanjutnya, dimana adanya hubungan keterkaitan antara kerjasama tim dan komitmen kerja dengan motivasi kerja yang

berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. dalam hal ini menunjukan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel independent (Kerjasama tim, dan komitmen kerja) yang berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Purba et al., 2022).

*Tabel 1 Riset Gap Penelitian*

| Nama, tahun                  | Judul Jurnal   | Hasil  |
|------------------------------|--|--|
| (Letsoin dan Ratnasari 2020) | Influence of employee involvement, work loyalty and team cooperation to employee performance   | Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai         |
| (Siagian, 2020)              | Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritime Cirebon.   | Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.         |
| (Kusuma dan Sutanto 2018)    | Peran Kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan zolid agung prakasa.  | Team work berepengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.     |
| (Subakti, 2021)              | Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta                                  | Kerja sama tim berpengaruh negative atau tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai |
| (Arifin dan Darmawan 2021)   | Studi tentang pengalaman kerja, komitmen kerja, dukungan organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan  | Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.              |
| (Ranty Sapitri, 2019)        | Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru.   | Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.       |
| (Abdirahman et al., 2020)    | The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance.                                      | Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.             |
| (Gabriella et al. 2019)      | Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan AJB bumiputera 1912 kantor cabang manado tikala. | Komitmen berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.       |

Berdasarkan tabel.1 hipotesa peneliti memfokuskan kepada variabel Y yakni target kinerja pegawai yang harus dibenahi untuk meningkatkan Kerjasama tim dan komitmen kerja, sehingga dapat terselesaikannya pekerjaan yang tertunda, penyelesaian tugas yang menumpuk segera

diselesaikan, karena akan berkaitan erat dengan komitmen kerja suatu pegawai Instansi XYZ daerah provinsi banten. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap organisasi dapat disebabkan kurangnya keterlibatan antara pegawai dan pimpinan sehingga

menimbulkan rasa yang kurang nyaman dilingkungan kerja.

Hal yang melatar belakangi pemilihan tema ini adalah adalah tidak tercapainya target capaian kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja, yang diakibatkan kurangnya keterlibatan pegawai sering dijadikan alasan untuk tidak berkomitmen, namun penulis menduga karena diperlukan kekompakan/Kerjasama antar pegawai, pengelola organisasi untuk memimpin dan memberikan semangat atau motivasi positif kepada pegawai, begitu pula diperlukan peningkatan pengalaman kerja, Asumsi penulis dalam hal ini tidak terlepas dari timbal balik hubungan pegawai dan pimpinan dalam organisasinya. Hal ini selaras juga dengan riset gap yang telah peneliti ungkapkan dalam table 2 tersebut.

Tujuan penelitian ini ialah menjelaskan suatu konsep model penelitian empirik untuk mengatasi *gap* pada hasil penelitian menunjukkan bagaimana Kerjasama tim dan komitmen kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan memasukan variabel *intervening* (motivasi kerja) sebagai variabel yang dianggap mampu memediasi dapat meningkatkan kinerja pegawai serta untuk dapat mengatasi *research gap* yang terjadi.

## MATERI DAN METODE

Metode penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif dengan menggunakan *Smart PLS 4.0*. Penelitian ini merupakan penelitian yang diawali dengan suatu teori yang diimplementasikan kelapangan hingga menjadi bentuk perolehan penilaian responden menjadi data numerik dilapangan (Imron, A., & Tunas, B, 2021). Jumlah sampel yang dikaji dipenelitian ini yaitu pegawai Instansi XYZ provinsi banten yang berjumlah 65 orang. Teknik penentuan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sengkey et al. 2022). Sampel jenuh dijadikan teknik penentuan sampel bila semua populasi yang ada dijadikan sampel

penelitian. Dimana variable yang digunakan.

### 1. Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Hal ini juga dikenal sebagai kolaborasi dan *alliansi*, di mana setiap anggota tim memiliki peran yang spesifik dan saling berkolaborasi dan membantu satu sama lain untuk meraih tujuan bersama. Handayani P (2019) menyatakan bahwa Kerjasama tim adalah suatu proses dimana individu-individu yang telah memiliki tujuan bersama bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut dengan membagikan pengetahuan, keterampilan, sumber daya, dan tanggung jawab". dalam membangun Kerjasama tim yang baik tidak terlepas juga adanya indikator yang harus diterapkan untuk membangun Kerjasama tim yang efektif dan efisiensi. Menurut (Lasmi et al. 2021) terdapat indikator-indikator yang dapat menentukan tingkat kerjasama antar anggota tim yaitu : 1. Kesamaan Tujuan 2. Tingginya Antusiasme 3. Peran dan tanggung jawab 4. Komunikasi yang efektif.

### 2. Komitmen Kerja

Komitmen Kerja (*work commitment*) merupakan konsep penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan. Komitmen kerja merupakan perilaku individu terhadap organisasi yang menunjukkan loyalitas dan keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berkualitas adalah hasil dari individu yang memiliki tingak komitmen yang tinggi. Semakin besar komitmen seseorang, semakin besar prestasi yang dapat dicapai organisasi. Karena individu yang sangat berkomitmen akan selalu memberikan

usaha terbaik sesuai dengan komitmennya. (Hariani et al. 2019) menyatakan bahwa komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan, akan menunjukkan sikap fisik dan perilaku yang positif pada perusahaannya, menurut (Tampubolon, V. S., & Sagala, 2020) (Suwatno, H. D., & Priansa, 2011) ada beberapa indikator komitmen kerja adalah: 1. Adanya Keadilan dalam kepuasan kerja 2. Keamanan dalam bekerja 3. Pemahaman kondisi perusahaan 4. Adanya keterlibatan pegawai serta 5. Kepercayaan yang dimiliki karyawan.

### 3. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan *output* dari pekerjaan yang di capai karyawan bisa juga oleh sekelompok orang tergabung dalam tim yang sesuai dengan otoritas/wewenang yang dimiliki karyawan selama masa periode tertentu. Istilah kinerja berasal dari istilah *job performance* yang mengarah ke prestasi kerja yang pegacu pada hasil kerja, dari segi kualitas kerja maupun kuantitas hasil pekerjaan, yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung-jawabnya, Mangkunegara dalam Setyo Widodo dan Yandi (2022). Sedangkan (Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah output dari hasil kerja karyawan yang baik dari sisi kualitas dan kuantitas dalam menghasilkan tugas yang diberikan oleh atasan yang lebih tinggi berdasarkan perannya di dalam organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, diperlukan indikator yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka. Menurut mangkunegara dalam (Jufrizen, 2018) menyatakan adanya indikator untuk mengukur kinerja diantaranya: 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kehandalan kerja 4. Sikap kerja.

### 4. Motivasi Kerja

Movere merupakan Bahasa Latin yang mengartikan motivasi, yang sama artinya dengan "*to move*" dalam bahasa Inggris, yang mengartikan mendorong atau menggerakkan, adalah sumber motivasi. Motivasi kerja adalah elemen pokok yang membantu individu mendapat antusiasme dan semangat untuk berpartisipasi aktif dalam suasana kerja. Hermani (2017) motivasi kerja dijelaskan sebagai dorongan keinginan yang mendorong pegawai untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Dalam arti sederhana motivasi merupakan kekuatan yang dapat mempengaruhi cara seseorang bertindak untuk mencapai tujuan atau kepuasan tertentu. Dalam mewujudkan pemberian motivasi yang baik akan berdampak pada perkembangan yang signifikan bagi suatu perusahaan atau organisasi. Banyak faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja diantaranya Kerjasama tim dan komitmen kerja karena peningkatan kinerja pegawai bisa diukur sebesar mana Kerjasama antar anggota dan komitmen kerja terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut (Saleh dan Utomo, 2018) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja seorang karyawan diantaranya: 1. Kinerja karyawan 2. Penghargaan yang dimiliki 3. Tantangan dalam bekerja 4. Tanggung jawab 5. Adanya Pengembangan karyawan 6. Keterlibatan karyawan serta 7. Kesempatan karir.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh Kerjasama tim, komitmen kerja yang di mediasi oleh motivasi kerja pegawai yang dimiliki terhadap kinerja pegawai pada kantor XYZ provinsi banten, maka diperlukan uji analisis dengan bantuan aplikasi *SmartPLS* 4.0 sebagai berikut:

reliability > 0,7 (diatas 0,7). Dengan ini berarti, data didalam penelitian ini *Reliable*

atau responden mengisi pernyataan kuesioner secara konsisten.

Tabel 3. Nilai Average Variance Extrated (AVE)

|                 | Cronbach's alpha | Keandalan komposit (rho_a) | Keandalan komposit (rho_c) | Rata-rata varians diekstraksi (AVE) |
|-----------------|------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Kerjasama Tim   | 0.872            | 0.912                      | 0.910                      | 0.718                               |
| Kinerja Pegawai | 0.919            | 0.926                      | 0.942                      | 0.803                               |
| Komitmen Kerja  | 0.929            | 0.939                      | 0.947                      | 0.783                               |
| Motivasi Kerja  | 0.979            | 0.979                      | 0.983                      | 0.907                               |

Sumber: data diolah 2024.

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *average variance extracted (AVE)* diatas 0,5. Variabel Kerjasama Tim memiliki nilai *AVE* sebesar 0,718, Komitmen Kerja 0,783,

Motivasi Kerja sebesar 0,907 dan Kinerja Pegawai sebesar 0.803, dari hasil pengujian ini dapat diketahui bahwa seluruh konstruk valid dan memenuhi syarat validitas konvergen.

Tabel 4  
Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

|                 | Cronbach's alpha | Keandalan komposit (rho_a) | Keandalan komposit (rho_c) | Rata-rata varians diekstraksi (AVE) |
|-----------------|------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Kerjasama Tim   | 0.866            | 0.886                      | 0.908                      | 0.713                               |
| Kinerja Pegawai | 0.919            | 0.929                      | 0.942                      | 0.803                               |
| Komitmen Kerja  | 0.946            | 0.948                      | 0.959                      | 0.824                               |
| Motivasi Kerja  | 0.984            | 0.984                      | 0.987                      | 0.913                               |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 4 untuk Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dapat dilihat bahwa masing-

masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (diatas 0,6) dan nilai *composite*

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis hubungan langsung

|                                   | Sampel asli (O) | Rata-rata sampel (M) | Standar deviasi (STDEV) | T statistik ( O/STDEV ) | Nilai P (P values) |
|-----------------------------------|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|
| Kerjasama Tim -> Kinerja Pegawai  | 0.193           | 0.185                | 0.142                   | 1.365                   | 0.088              |
| Kerjasama Tim -> Motivasi Kerja   | 0.258           | 0.263                | 0.107                   | 2.411                   | 0.009              |
| Komitmen Kerja -> Kinerja Pegawai | -0.253          | -0.258               | 0.137                   | 1.852                   | 0.034              |
| Komitmen Kerja -> Motivasi Kerja  | 0.569           | 0.559                | 0.109                   | 5.202                   | 0.000              |
| Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai | 0.765           | 0.749                | 0.116                   | 6.565                   | 0.000              |

Sumber : Data diolah, 2024

Copyright: VISIONIDA, 2024

<https://ojs.unida.ac.id/Jvs>, surel: [jurnal.visionida@gmail.com](mailto:jurnal.visionida@gmail.com)

Berdasarkan table 5 didapatkan :

**Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SmartPLS* hasil menunjukkan Dari hasil pengelolaan data didapatkan hasil nilai  $t_{stat\$st\$k}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu bernilai  $1,365 < 1,96$  dengan nilai  $p\ value\ 0,088 > 0,05$ . Maka  $H_0$  dapat diterima sehingga  $H_a$  ditolak, artinya variabel independent (Kerjasama tim) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

**Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SmartPLS* hasil pengelolaan data didapatkan hasil  $t_{stat\$st\$k}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu bernilai  $1,852 > 1,96$  dengan nilai  $p\ value\ 0,034 > 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independent (komitmen kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

**Pengaruh Kerjasama tim terhadap motivasi kerja**

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SmartPLS* hasil pengelolaan data

didapatkan nilai  $t_{stat\$st\$k}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu bernilai  $2,411 < 1,96$  dengan nilai  $p\ value\ 0,009 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independent (Kerjasama tim) berpengaruh negative tidak signifikan terhadap variabel intervening (motivasi kerja).

**Pengaruh komitmen kerja terhadap motivasi kerja**

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SmartPLS* hasil pengelolaan data didapatkan nilai  $t_{stat\$st\$k}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu bernilai  $5,202 > 1,96$  dengan nilai  $p\ value\ 0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independent (komitmen kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel intervening (motivasi kerja).

**Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SmartPLS* hasil pengelolaan data didapatkan hasil nilai  $t_{stat\$st\$k}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu bernilai  $6,565 > 1,96$  dengan nilai  $p\ value\ 0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel intervening (motivasi kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 6  
Hasil Pengujian Hipotesis hubungan tidak langsung

|   | Sampel asli (O) | Rata-rata sampel (M) | Standar deviasi (STDEV) | T statistik (I0/STDEVI) | Nilai P (P values) |
|---|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|
| Kerjasama Tim -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai  | 0.197           | 0.197                | 0.084                   | 2.363                   | 0.010              |
| Komitmen Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai | 0.435           | 0.418                | 0.102                   | 4.285                   | 0.000              |

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan table 6 didapatkan bahwa :

**Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja**

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SmartPLS* hasil pengelolaan data didapatkan hasil nilai  $t_{stat\$st\$k}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu bernilai  $2,363 > 1,96$  dengan nilai  $p\ value\ 0,01 < 0,05$ . Maka  $H_0$

diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Motivasi Kerja tidak memediasi pengaruh antara variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.

**Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja**

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SmartPLS* hasil pengelolaan data

didapatkan hasil nilai  $t_{stat}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu bernilai  $4,285 > 1,96$  dan nilai  $p$  value  $0,00 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh antarvariabel Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang diuraikan/dipaparkan oleh peneliti tentang pengaruh Kerjasama tim, komitmen kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja maka peneliti menarik kesimpulan yaitu:

1. Variabel independent (Kerjasama tim) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Ditunjukkan dengan,  $H_0$  dapat diterima sehingga  $H_a$  ditolak,
2. Variabel independent (komitmen kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,
3. Variabel independent (Kerjasama tim) berpengaruh negative tidak signifikan terhadap variabel intervening (motivasi kerja),  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
4. Variabel independent (komitmen kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel intervening (motivasi kerja), Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,
5. Variabel intervening (motivasi kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

## UCAPAN TERIMAKASIH

Rasa terimakasih yang mendalam dari penulis diberikan yang sebesar-besarnya kepada ;

1. Kantor Instansi XYZ provinsi banten yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian sehingga terciptanya suatu karya ilmiah ini.

2. Kedua orang tua dan keluarga penulis ayahanda muktar mail dan ibunda rodiyah Almh yang telah merawat membesarkan serta kasisayangnya yang takterhingga serta terimakasih untuk dukungan moril dan material selama penulis melakukan perkuliahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Gabriella, Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 2531–2540.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.647>
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(2), 22–28.

- Hastuti, D. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KADER KESEHATAN DENGAN KOMITMEN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 23–34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v6i1.16>
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Imron, A., & Tunas, B. H. (2021). THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE LEADERSHIP STYLE ORGANIZATIONALCULTURE AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION IN BANKING. , 26(1). *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 26(1).
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 8.
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2021). Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35–45. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v2i1.509>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*
- Pilot, P., Imron, A., & Taswiyah, T. (2022). PENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA MELALUI IMPLEMENTASI PROGRAM WORKSHOOP CARFIX SCHOOL PARTNER. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(7), 7207-7220.
- Purba, L. F., Ginting, S. B., Siregar, K. D., & Ignatius, P. (2022). Kerja Sama Tim, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua. *Management Studies and Entrepreneursip Journal*, 3(June), 1330–1343.
- Putri Handayani (2019). (2019). *Sakit Permata Bunda Medan Skripsi Oleh : Putri Handayani Siregar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- Ranty Sapitri. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–15.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sengkey, M. M., Mongdong, A., & Hartati, M. E. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kota Tomohon. *Psikopedia*, 2(2). <https://doi.org/10.53682/pj.v2i2.1961>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.

- <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>  
Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26.  
<https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Subakti, O. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim Terhadap KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan PT . Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021 ). *Skripsi*, i–13.
- Suwatno, H. D., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79.