Vol. 5, No. 3, 2026, pp. 1377 - 1387
DOI: 10.29210/arbitrase.v5i3

Contents lists available at insancendikia.or.id

ARBITRASE
(Journal of Economics, Accounting, Management and Business)
ISSN : 3124-8985

Journal homepage: https://ojs.insancendekia.or.id/index.php/Arbitrase

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan

Nabila Dianti Putri[1], Ratih Setyo Rini[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Article Info

Keyword:

Work Motivation, Teamwork, Employee Performance.

ABSTRACT

The Search and Rescue Human Resources Training Center plays a crucial role in developing personnel competencies and enhancing preparedness for emergency response operations. This study aims to examine the effects of work motivation and teamwork on employee performance, both individually and simultaneously. A quantitative research approach was employed, involving 94 employees selected through total sampling. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis was conducted using SPSS version 27, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis. The findings indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance (t = 3.128 > 1.98638), with a reported contribution of 17.4%. Teamwork also has a positive and significant effect on employee performance (t = 5.554 > 1.98638), contributing 35.2%. Simultaneously, work motivation and teamwork significantly influence employee performance (F = 50.469 > 3.097; p = 0.001 < 0.05), explaining 51.5% of the variation in employee performance. These findings highlight the importance of strengthening work motivation and teamwork to support employee performance within the organization.

© 2020 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

Corresponding Author:
Nabila Dianti Putri
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta
Email: nbiladnt@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang berkualitas, terutama pada instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab terhadap kepentingan masyarakat. Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan (Balai Pelatihan SDM PP) merupakan instansi publik yang berperan dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi personel di bidang *search and rescue* (SAR). Pelaksanaan tugas tersebut menuntut kesiapsiagaan, ketepatan pengambilan keputusan, kemampuan teknis, serta koordinasi yang efektif dalam menghadapi situasi darurat. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pelatihan dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, Balai Pelatihan SDM PP didukung oleh aparatur sipil negara (ASN), yang terdiri atas pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), serta tenaga alih daya. Perbedaan status kepegawaian tersebut memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mendorong profesionalisme, tanggung jawab, dan kerja sama antarpegawai. Namun, berdasarkan observasi awal, masih ditemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, koordinasi tim, dan pencapaian kinerja. Beberapa pegawai menunjukkan semangat kerja yang belum optimal, sementara komunikasi antarpersonel, pembagian tugas, dan koordinasi pekerjaan belum sepenuhnya berjalan efektif. Kondisi tersebut berpotensi menghambat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu, menimbulkan perbedaan kualitas hasil kerja, serta memengaruhi pencapaian target organisasi. Fenomena ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga memerlukan motivasi kerja yang memadai dan kerja sama tim yang terorganisasi. Oleh sebab itu, diperlukan kajian empiris untuk memahami keterkaitan kedua faktor tersebut dengan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil pelaksanaan tugas yang mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab dan mencapai sasaran organisasi. Robbins menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian hasil pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Aziz & Dewanto, 2022). Sementara itu, Armstrong dan Baron menekankan bahwa kinerja memiliki hubungan dengan tujuan strategis organisasi serta kontribusi individu terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan (Azzha et al., 2023). Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai tidak hanya dinilai berdasarkan kuantitas pekerjaan, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemampuan menjalankan tanggung jawab secara profesional. Pencapaian kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja dan kerja sama tim.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Robbins memandang motivasi sebagai kesediaan individu untuk mengerahkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi dengan mempertimbangkan pemenuhan kebutuhan pribadi (Salim et al., 2025). Konsep tersebut berkaitan dengan *Expectancy Theory* yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom, yaitu bahwa individu terdorong untuk bertindak ketika memiliki keyakinan bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan pencapaian tertentu (Nitbani, 2022; Zahrah et al., 2025). Dalam lingkungan kerja, motivasi berperan dalam meningkatkan semangat, ketekunan, tanggung jawab, dan komitmen pegawai terhadap penyelesaian tugas. Penelitian Yolinza dan Marlius (2023) pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas dan pencapaian target organisasi.

Selain motivasi kerja, kerja sama tim merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. West menjelaskan bahwa kerja sama tim melibatkan sekelompok individu yang berkolaborasi untuk menyelesaikan tugas secara lebih efektif dibandingkan dengan pelaksanaan pekerjaan secara individual (Maulana & Yusuf, 2024). Kerja sama tim mencakup komunikasi, koordinasi, pembagian tanggung jawab, serta dukungan antaranggota dalam mencapai tujuan bersama. Hwang juga menekankan bahwa hubungan kerja yang terbentuk melalui kolaborasi dapat memengaruhi pencapaian kinerja pegawai (Amalia & Nugroho, 2024). Pada lembaga pelatihan SAR, kerja sama tim menjadi penting karena penyelenggaraan kegiatan membutuhkan keterpaduan tugas, ketepatan koordinasi, dan kemampuan menyesuaikan tindakan dengan kebutuhan operasional. Penelitian Ramadhina et al. (2025) pada Ombudsman Republik Indonesia membuktikan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa kolaborasi yang efektif dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Meskipun sejumlah penelitian menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja, kerja sama tim, dan kinerja pegawai, hasil penelitian terdahulu belum sepenuhnya konsisten. Yolinza dan Marlius (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, Hidayatullah et al. (2023), melalui penelitian pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan motivasi kerja

dengan kinerja pegawai dapat bervariasi menurut karakteristik organisasi, lingkungan kerja, dan kondisi pegawai.

Ketidakkonsistenan hasil juga ditemukan pada variabel kerja sama tim. Ramadhina et al. (2025) menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Ombudsman Republik Indonesia. Sebaliknya, Audiana et al. (2024) menemukan bahwa kerja sama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Mandau. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan perlunya pengujian empiris lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih kontekstual mengenai peran kerja sama tim dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, kajian yang secara khusus menguji motivasi kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan SDM PP masih terbatas. Karakteristik lembaga ini berbeda dari organisasi publik lainnya karena memiliki tanggung jawab dalam pengembangan kompetensi personel pencarian dan pertolongan yang menuntut kesiapsiagaan, koordinasi, dan ketepatan pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kesenjangan penelitian terletak pada inkonsistensi temuan empiris serta keterbatasan kajian mengenai kedua variabel tersebut dalam konteks lembaga pelatihan SAR. Kondisi ini menjadi dasar penting untuk melakukan pengujian kembali terhadap hubungan motivasi kerja, kerja sama tim, dan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di Balai Pelatihan SDM PP, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran motivasi individu dan kolaborasi kelompok dalam mendukung kinerja pada organisasi sektor publik. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya bukti empiris mengenai hubungan kedua variabel independen dengan kinerja pegawai dalam konteks kelembagaan yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Balai Pelatihan SDM PP dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi kerja, memperkuat komunikasi dan koordinasi antarpegawai, serta mengembangkan sistem kerja yang lebih efektif guna meningkatkan kualitas kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilaksanakan di Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Populasi penelitian mencakup 94 pegawai yang terdiri atas 42 pegawai negeri sipil (PNS), 7 pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), dan 45 tenaga alih daya (*outsourcing*). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling total (sensus), sehingga seluruh anggota populasi yang berjumlah 94 pegawai ditetapkan sebagai responden penelitian.

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X_1) dan kerja sama tim (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Motivasi kerja diukur melalui indikator arah, intensitas, dan ketekunan, sedangkan kerja sama tim mencakup tanggung jawab bersama, kontribusi antaranggota, dan pengerahan kemampuan secara maksimal. Kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, serta studi dokumentasi untuk memperoleh informasi yang relevan dengan variabel penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27. Pengujian kualitas data mencakup uji validitas melalui perbandingan nilai r hitung dengan r tabel serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas penerimaan lebih dari 0,60. Selanjutnya, uji asumsi klasik meliputi normalitas residual, heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, multikolinearitas berdasarkan nilai tolerance > 0,10 dan *variance inflation factor* (VIF) < 10, serta uji

linearitas. Seluruh pengujian dilakukan untuk mengevaluasi kualitas instrumen, kesesuaian asumsi regresi, dan kelayakan data sebelum analisis lebih lanjut.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengidentifikasi arah dan besarnya hubungan antara motivasi kerja dan kerja sama tim dengan kinerja pegawai. Metode ini memungkinkan pengujian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keberadaan variabel independen lainnya dalam model. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan koefisien negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dalam persamaan tersebut, Y merupakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, α adalah konstanta, β_1 merupakan koefisien regresi motivasi kerja, β_2 merupakan koefisien regresi kerja sama tim, X_1 menunjukkan motivasi kerja, X_2 menunjukkan kerja sama tim, sedangkan ε merupakan komponen kesalahan (*error term*) yang merepresentasikan variasi kinerja pegawai yang tidak dijelaskan oleh model. Nilai koefisien regresi digunakan untuk menginterpretasikan perubahan prediksi kinerja pegawai akibat perubahan masing-masing variabel independen dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai secara individual, sedangkan uji F bertujuan menguji signifikansi model regresi secara simultan. Pengambilan keputusan menggunakan taraf signifikansi 5% (α = 0,05), dengan hipotesis nol ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05. Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Kontribusi masing-masing variabel dihitung berdasarkan perkalian koefisien beta terstandar dengan korelasi *zero-order*, sedangkan kontribusi model secara keseluruhan dievaluasi melalui nilai koefisien determinasi (R^2) dan *adjusted R square*. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin besar proporsi variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh model penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 94 responden yang merupakan seluruh pegawai Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan. Berdasarkan status kepegawaian, responden terdiri atas 42 pegawai negeri sipil (PNS) atau 44,68%, 7 pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) atau 7,45%, serta 45 tenaga alih daya (*outsourcing*) atau 47,87%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga alih daya merupakan kelompok responden dengan proporsi terbesar, diikuti oleh PNS dan PPPK. Keberagaman status kepegawaian ini memberikan gambaran mengenai komposisi sumber daya manusia yang menjadi objek penelitian dalam menganalisis motivasi kerja, kerja sama tim, dan kinerja pegawai.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* melalui SPSS terhadap 94 responden. Dengan derajat kebebasan (df = 94 − 2 = 92) dan taraf signifikansi 5% pada pengujian dua arah (*two-tailed*), diperoleh r tabel sebesar 0,2028. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Simbol	r Tabel (df = n - 2)	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	X_1.1	0.751	>	0.2028	Valid
	X_1.2	0.798	>	0.2028	Valid
	X_1.3	0.801	>	0.2028	Valid
	X_1.4	0.703	>	0.2028	Valid
	X_1.5	0.865	>	0.2028	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Simbol	r Tabel (df = n - 2)	Keterangan
	X_1.6	0.795	>	0.2028	Valid
	X_1.7	0.853	>	0.2028	Valid
Kerja Sama Tim (X_2)	X_2.1	0.803	>	0.2028	Valid
	X_2.2	0.858	>	0.2028	Valid
	X_2.3	0.856	>	0.2028	Valid
	X_2.4	0.764	>	0.2028	Valid
	X_2.5	0.869	>	0.2028	Valid
	X_2.6	0.774	>	0.2028	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.734	>	0.2028	Valid
	Y.2	0.716	>	0.2028	Valid
	Y.3	0.769	>	0.2028	Valid
	Y.4	0.707	>	0.2028	Valid
	Y.5	0.791	>	0.2028	Valid
	Y.6	0.796	>	0.2028	Valid
	Y.7	0.799	>	0.2028	Valid
	Y.8	0.829	>	0.2028	Valid
	Y.9	0.801	>	0.2028	Valid
	Y.10	0.817	>	0.2028	Valid
	Y.11	0.718	>	0.2028	Valid
	Y.12	0.694	>	0.2028	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS V.27 (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* terhadap 94 responden menunjukkan bahwa seluruh 25 butir pernyataan memenuhi kriteria validitas. Dengan derajat kebebasan (df) sebesar 92 dan taraf signifikansi 5% pada pengujian dua arah, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2028. Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai r hitung antara 0,703–0,865 pada tujuh butir pernyataan, sedangkan variabel kerja sama tim (X_2) memperoleh nilai antara 0,764–0,869 pada enam butir pernyataan. Sementara itu, variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai r hitung antara 0,694–0,829 pada 12 butir pernyataan. Seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,2028), sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS. Instrumen dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh melebihi 0,60. Hasil pengujian reliabilitas ketiga variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,900	0,60	**Reliabel**
Kerja Sama Tim (X_2)	0,900	0,60	**Reliabel**
Kinerja Pegawai (Y)	0,935	0,60	**Reliabel**

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS V.27 (2026)

Berdasarkan pada Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,900 untuk motivasi kerja, 0,900 untuk kerja sama tim, dan 0,935 untuk kinerja pegawai. Seluruh nilai tersebut melebihi batas minimum 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel, memiliki konsistensi internal yang baik, dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N	Jumlah sampel		94
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.44425652
Most Extreme Differences	Absolute		.086
	Positive		.086
	Negative		-.083
Test Statistic			.086
Asymp. Sig. (2-tailed)			.085
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.087
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.079
		Lower Bound	.094

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000
Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS V.27 (2026)

Berdasarkan pada Tabel 3, hasil uji *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov terhadap 94 responden menunjukkan nilai statistik sebesar 0,086 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,085 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual model regresi tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.616	1.624
	Kerja Sama Tim	.616	1.624

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS V.27 (2026)

Berdasarkan pada Tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kerja sama tim memiliki nilai *tolerance* masing-masing sebesar 0,616 > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,624. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas sehingga memenuhi asumsi untuk analisis regresi linear berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.169	2.508		.067	.946
	Motivasi Kerja	.031	.094	.044	.330	.742
	Kerja Sama Tim	.058	.103	.075	.561	.576

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS V.27 (2026)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,742 dan kerja sama tim sebesar 0,576. Kedua nilai tersebut melebihi taraf signifikansi 0,05, sehingga tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear. Pengujian menggunakan nilai signifikansi pada bagian *Test of Linearity*, dengan kriteria nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel.

Tabel 6. Uji Linearitas Motivasi Kerja

ANOVA[a]

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1036.309	9	115.145	7.494	<.001
		Linearity	849.822	1	849.822	55.308	<.001
		Deviation from Linearity	186.487	8	23.311	1.517	.164
	Within Groups		1290.681	84	15.365		
	Total		2326.989	93			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS V.27 (2026)

Tabel 7. Uji Linearitas Kerja Sama Tim

ANOVA[a]

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kerja Sama Tim	Between Groups	(Combined)	1324.049	9	147.117	12.322	<.001
		Linearity	1105.140	1	1105.140	92.560	<.001
		Deviation from Linearity	218.909	8	27.364	2.292	.028
	Within Groups		1002.940	84	11.940		
	Total		2326.989	93			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS V.27 (2026)

Berdasarkan Tabel 6 dan Tabel 7, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kerja sama tim masing-masing memiliki nilai signifikansi *linearity* sebesar $p < 0{,}001$, yang mengindikasikan hubungan linear yang signifikan dengan kinerja pegawai. Namun, nilai *Deviation from linearity* pada motivasi kerja sebesar 0,164 > 0,05 menunjukkan tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas, sedangkan kerja sama tim memperoleh nilai 0,028 < 0,05, yang menunjukkan adanya penyimpangan signifikan. Dengan demikian, asumsi linearitas terpenuhi pada motivasi kerja, tetapi belum sepenuhnya terpenuhi pada kerja sama tim sehingga memerlukan evaluasi lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kerja sama tim (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 27 terhadap 94 responden.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,985	4,084	–	3,180	0,002
	Motivasi Kerja (X_1)	0,481	0,154	0,288	3,128	0,002
	Kerja Sama Tim (X_2)	0,935	0,168	0,511	5,554	< 0,001

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS V.27 (2026)

Berdasarkan pada Tabel 8, hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12{,}985 + 0{,}481X_1 + 0{,}935X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 12,985 menunjukkan prediksi kinerja pegawai ketika motivasi kerja dan kerja sama tim bernilai nol. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,481 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja diprediksi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,481 satuan, dengan asumsi kerja sama tim tetap. Sementara itu, koefisien kerja sama tim sebesar 0,935 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kerja sama tim diprediksi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,935 satuan, dengan asumsi motivasi kerja tetap. Kedua koefisien bernilai positif, yang mengindikasikan hubungan searah antara variabel independen dan kinerja pegawai. Berdasarkan koefisien beta terstandarisasi, kerja sama tim (β = 0,511) memiliki hubungan relatif lebih kuat dengan kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja (β = 0,288).

Uji T

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 8, motivasi kerja (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,128 > t tabel 1,98638 dengan signifikansi 0,002 < 0,05. Sementara itu, kerja sama tim (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,554 > t tabel 1,98638 dengan signifikansi < 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelatihan SDM Pencarian dan Pertolongan. Dengan demikian, H_{01} dan H_{02} ditolak, sedangkan H_{a1} dan H_{a2} diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	sig
1	Regression	1223,739	2	611,870	50,469	< 0,001
	Residual	1103,250	91	12,124		
	Total	2326,989	93			

a. Variabel dependen : Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS V.27 (2026)

Berdasarkan pada Tabel 9, hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 50,469 > F tabel 3,097 dengan tingkat signifikansi $p < 0{,}001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan kerja sama tim (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725[a]	,526	,515	3.482

a. Prediktor: (Constant), Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja.

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS V.27 (2026)

Berdasarkan pada Tabel 10, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,526 dan *adjusted R square* sebesar 0,515. Nilai *adjusted R square* mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan kerja sama tim secara simultan mampu menjelaskan 51,5% variasi kinerja pegawai, sedangkan 48,5% sisanya merupakan variasi yang tidak dijelaskan oleh model penelitian. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan. Hasil uji parsial menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,128 > t tabel 1,98638 dengan signifikansi 0,002 < 0,05. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Koefisien regresi sebesar 0,481 menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, sedangkan kontribusi efektif motivasi kerja tercatat sebesar 17,4%. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, meskipun kontribusinya relatif lebih kecil dibandingkan kerja sama tim.

Secara empiris, motivasi kerja berperan dalam mendorong ketekunan, tanggung jawab, dan konsistensi pegawai ketika melaksanakan tugas. Dalam penyelenggaraan pelatihan pencarian dan pertolongan, pegawai dituntut memiliki kesiapan serta kemampuan menghadapi berbagai hambatan pekerjaan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator ketekunan untuk terus berusaha meskipun menghadapi hambatan memperoleh nilai relatif terendah sebesar 4,37. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan motivasi, terutama dalam mempertahankan semangat dan konsistensi pegawai ketika menghadapi tekanan pekerjaan.

Temuan ini mendukung teori Robbins yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan individu untuk mengerahkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan pribadi (Sinambela & Sinambela, 2021). Hasil penelitian juga sejalan dengan konsep *personal factors* Armstrong dan Baron yang menempatkan motivasi, kompetensi, keterampilan, dan komitmen sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja (Alam, 2017). Secara empiris, hasil ini konsisten dengan penelitian Yolinza dan Marlius (2023) serta Silitonga et al. (2026), yang menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat motivasi melalui pengarahan kerja, pendampingan, evaluasi hambatan, dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja secara berkelanjutan.

Pengaruh Kerja Sama Tim (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan. Berdasarkan uji parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,554 > t tabel 1,98638 dengan signifikansi p < 0,001. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Koefisien regresi sebesar 0,935 menunjukkan hubungan positif antara kerja sama tim dan kinerja pegawai. Selain itu, kontribusi efektif kerja sama tim sebesar 35,2% lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja sebesar 17,4%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki kontribusi relatif lebih dominan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai pada model penelitian.

Secara empiris, kerja sama tim berperan dalam meningkatkan koordinasi, komunikasi, pembagian tanggung jawab, dan dukungan antarpegawai. Dalam pelaksanaan pelatihan pencarian dan pertolongan, keberhasilan pekerjaan memerlukan keterpaduan tugas karena aktivitas setiap pegawai saling berkaitan. Namun, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator keaktifan menyampaikan pendapat dalam diskusi tim memperoleh nilai relatif terendah sebesar 4,28. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya peningkatan partisipasi anggota tim agar informasi, gagasan, dan kendala pekerjaan dapat dikomunikasikan secara lebih terbuka dan efektif.

Temuan ini mendukung teori West yang menjelaskan bahwa kerja sama tim merupakan kemampuan individu untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien (Sihombing, 2024). Kolaborasi memungkinkan peningkatan kinerja melalui koordinasi dan pemanfaatan kemampuan antaranggota (Indraningrat et al., 2022). Hasil tersebut juga sesuai dengan konsep *team factors* Armstrong dan Baron yang menekankan pentingnya dukungan serta hubungan kerja antarpegawai (Alam, 2017). Secara empiris, penelitian ini sejalan dengan Ramadhina et al. (2025) dan Silitonga et al. (2026), yang menemukan pengaruh positif dan signifikan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan komunikasi, partisipasi, dan koordinasi tim menjadi langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kerja Sama Tim (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 50,469 > F tabel 3,097 dengan signifikansi p < 0,001. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Nilai *R Square* sebesar 0,526 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 52,6% variasi kinerja pegawai. Sementara itu, nilai *adjusted R square* sebesar 0,515 menunjukkan kemampuan penjelasan model setelah penyesuaian sebesar 51,5%, sedangkan 48,5% sisanya merupakan variasi yang belum dijelaskan oleh model penelitian.

Secara empiris, motivasi kerja dan kerja sama tim merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai. Motivasi kerja berperan mendorong ketekunan, tanggung jawab, dan kesungguhan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan kerja sama tim memperkuat koordinasi, komunikasi, dan keterpaduan pelaksanaan tugas. Dalam penyelenggaraan pelatihan pencarian dan pertolongan, kedua aspek tersebut diperlukan untuk meningkatkan efektivitas operasional. Namun, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator kemampuan menyelesaikan tugas memperoleh nilai relatif terendah sebesar 4,24. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perhatian terhadap kemampuan pegawai mempertahankan fokus kerja, terutama ketika menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan.

Temuan ini mendukung teori Robbins dan Judge yang memandang kinerja sebagai pencapaian individu terhadap tujuan organisasi (Astuti & Suwandi, 2022). Hasil tersebut juga sesuai dengan konsep *personal factors* dan *team factors* Armstrong dan Baron yang menekankan pentingnya faktor individu dan dukungan tim dalam menentukan kinerja (Alam, 2017). Secara empiris, penelitian ini sejalan dengan Silitonga et al. (2026), yang menemukan pengaruh simultan motivasi kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan penguatan motivasi, pembagian tanggung jawab, dan koordinasi tim untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelatihan Sumber Daya Manusia Pencarian dan Pertolongan, dengan nilai t hitung sebesar 3,128 dan signifikansi 0,002. Kerja sama tim juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 5,554 dan signifikansi p < 0,001. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 50,469 dan signifikansi p < 0,001. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,515 menunjukkan kemampuan penjelasan model sebesar 51,5%. Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi individu dan kolaborasi tim dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keterkaitan faktor personal dan kerja sama tim dengan kinerja pegawai pada lembaga pelatihan sektor publik.

Secara praktis, instansi disarankan meningkatkan motivasi melalui pengarahan, pendampingan, dan evaluasi hambatan pekerjaan, serta memperkuat kerja sama tim melalui komunikasi terbuka, pemerataan partisipasi, dan pembagian tanggung jawab yang jelas. Penelitian ini terbatas pada 94 pegawai dalam satu instansi dengan dua variabel independen. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian serta mempertimbangkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Referensi

Alam, H. V. (2017). Kinerja dosen. Zahir Publishing.

Amalia, D. Kn., & Nugroho, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. EKOBIS, 25(1), 138–151.

Astuti, D., & Suwandi. (2022). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(4), 615–623.

Audiana, N., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh kerjasama tim, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Mandau. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 3(2), 165–181.

Hidayatullah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. SNEBA (Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi), 3, 1120–1131.

Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Pergi Berlibur Indonesia. Jurnal EMAS, 3(3), 23–34.

Maulana, R., & Yusuf, M. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial di perusahaan manufaktur plastik. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 4(3), 860–870.

Ramadhina, A., Anwar, M. K., & Purnamasari, I. G. (2025). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Ombudsman Republik Indonesia. Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH), 5(2), 1916–1924.

Sihombing, I. R. T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2(2), 272–288.

Silitonga, Y. Y., Sinaga, A. A. P., & Panggabean, T. E. (2026). Pengaruh kerjasama tim, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Medan Denai. Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS), 5(1), 9100–9112.

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran dan implikasi. RajaGrafindo Persada.

Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 2(2), 183–203. https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640

Zahrah, N. F., Fijriah, L. L., Safitri, Y., & Bachtiar, M. (2025). Peran strategis motivasi dan pemberdayaan SDM dalam manajemen organisasi: Tinjauan teoritis. Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(3), 114–127.