Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 38988-39002

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER PADA PUSKESMAS SIGAMBAL

Resita Aulia Kania[1], Yuniman Zebua[2], Yanto Zelibu[3]

[1,2,3]Universitas Labuhanbatu, Indonesia

Corresponding Author: resitaauliakanias@gmail.com

Published: Juli, 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation, teamwork, and organizational commitment on employee performance. This research uses a quantitative approach with an explanatory research design. The population consists of employees, with a total sample of 99 respondents selected using a specific sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data analysis techniques indude validity testing, reliability testing, dassical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results show that partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 3.245 and a significance value of 0.002. Teamwork also has a positive and significant effect with a t-value of 4.276 and a significance value of 0.000. Furthermore, organizational commitment has a positive and significant effect with a t-value of 3.327 and a significance value of 0.001. Simultaneously, work motivation, teamwork, and organizational commitment significantly affect employee performance with an F-value of 42.318 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.716 indicates that 71.6% of employee performance can be explained by these variables, while the remaining is influenced by other factors outside this study. This study implies that improving work motivation, strengthening teamwork, and enhancing organizational commitment are essential factors in improving employee performance.

Keywords: work motivation, teamwork, organizational commitment, employee performance.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi, termasuk organisasi layanan publik seperti puskesmas. Menurut Suyatno et al (2020), kualitas SDM berperan langsung terhadap tercapainya tujuan organisasi karena SDM merupakan penggerak utama seluruh aktivitas operasional. Dalam konteks layanan kesehatan tingkat pertama seperti Puskesmas Sigambal, kinerja SDM menjadi lebih penting karena berkaitan langsung dengan mutu pelayanan, kecepatan respons, serta kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan. Oleh karena itu, organisasi kesehatan perlu memastikan bahwa seluruh tenaga honorer yang terlibat memiliki motivasi kerja yang tinggi, mampu bekerja sama secara efektif, serta memiliki komitmen terhadap organisasi.

Di berbagai sektor, faktor motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi terbukti memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat individu berupaya optimal dalam bekerja. Kerjasama tim juga dianggap sebagai fondasi penting untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif, terutama dalam lingkungan kerja yang membutuhkan koordinasi intensif.

Sementara itu, Colquitt, LePine & Wesson (2019) menekankan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk ketertarikan dan keterikatan emosional karyawan terhadap tempat mereka bekerja sehingga berdampak langsung pada kinerja.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan keterkaitan antarvariabel tersebut. Rohyadi (2024) menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komitmen kerja terbukti meningkatkan kinerja pegawai, terutama ketika dimediasi oleh motivasi kerja. Penelitian lain oleh Novita & Yahya (2025) menemukan bahwa kerja sama tim, komitmen, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini sejalan dengan penelitian Rorimpandey et al. (2025) yang menegaskan bahwa motivasi, teamwork, dan kepuasan kerja merupakan faktor signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, Rahmad & Suratman (2025) juga membuktikan bahwa kerjasama tim memberikan kontribusi positif terhadap kinerja melalui mediasi motivasi kerja.

Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi juga terbukti penting dalam berbagai sektor. Sari, Ningsih, & Junaidi (2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh pengawasan dan kerjasama tim terhadap kinerja. Penelitian Rahmawati (2025) menegaskan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pada pegawai puskesmas. Temuan serupa dikemukakan Yana, Baidlowi, & Kasnowo (2025) bahwa kerja tim dan motivasi berdampak pada kinerja melalui kepuasan kerja. Secara konseptual, temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh variabel-variabel psikologis terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks Puskesmas Sigambal, fenomena terkait motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi pada karyawan honorer masih menjadi tantangan. Karyawan honorer umumnya memiliki tingkat ketidakpastian pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan pegawai tetap sehingga dapat memengaruhi motivasi kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, dinamika kerja di puskesmas yang menuntut koordinasi cepat antarprofesi membutuhkan kerjasama tim yang solid. Ketika motivasi dan komitmen melemah atau kerjasama tim tidak optimal, maka kinerja pelayanan kesehatan dapat menurun dan berdampak pada kualitas layanan kepada masyarakat. Kondisi ini diperburuk apabila tingkat kepuasan kerja tenaga honorer rendah akibat beban kerja tinggi, sistem insentif yang terbatas, atau kurangnya dukungan organisasi.

Berdasarkan kesenjangan empiris dan fenomena tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan honorer pada Puskesmas Sigambal, serta bagaimana kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada sektor perusahaan swasta (Novita & Yahya, 2025; Yana et al., 2025), perbankan (Pratiwi, 2025), hingga industri ritel (Rorimpandey et al., 2025), namun penelitian serupa pada sektor kesehatan, khususnya puskesmas, masih terbatas. Selain itu, penelitian yang secara khusus meneliti karyawan honorer di puskesmas dengan variabel mediasi kepuasan kerja masih jarang dilakukan.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi ilmiah dan praktis. Secara ilmiah, penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya dengan konteks sektor kesehatan publik. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pimpinan Puskesmas Sigambal dalam meningkatkan motivasi, memperkuat kerja sama tim, membangun komitmen, serta mengelola kepuasan kerja tenaga honorer agar kinerja pelayanan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan. Suyatno et al. (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah tenaga penggerak yang menimbulkan semangat kerja sehingga individu bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, serta mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai kepuasan kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan aspek psikologis penting yang mendorong karyawan

bekerja secara optimal dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Maulana, 2025; Rohyadi, 2024).

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada teori motivasi kontemporer dan temuan empiris sebelumnya. Indikator tersebut meliputi dorongan internal, yaitu keinginan yang berasal dari dalam diri individu seperti kebutuhan untuk berkembang, rasa tanggung jawab, dan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, dorongan eksternal juga menjadi indikator penting yang mencerminkan pengaruh faktor luar, seperti penghargaan, insentif, pengakuan dari atasan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Indikator lainnya adalah keinginan berprestasi, yang menunjukkan hasrat individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan melampaui standar yang ditetapkan organisasi. Selanjutnya, kesediaan bekerja lebih baik mencerminkan kemauan individu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, termasuk kesiapan bekerja lebih keras demi tercapainya tujuan organisasi. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan secara komprehensif dalam konteks organisasi publik maupun privat (Robbins & Judge, 2019; Maulana, 2025; Rohmad & Suratman, 2025).

Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Kerjasama tim merupakan kemampuan sekelompok individu untuk bekerja bersama secara terkoordinasi dalam mencapai tujuan bersama. Colquitt, LePine, dan Wesson (2019) mendefinisikan teamwork sebagai pola interaksi antaranggota tim yang menghasilkan sinergi melalui komunikasi, koordinasi, serta kontribusi masing-masing anggota dalam penyelesaian tugas. Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa kerjasama tim merupakan proses kolektif di mana individu saling bergantung satu sama lain untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dan kinerja karyawan (Rohyadi, 2024; Yana et al., 2025; Sari et al., 2025).

Kerjasama tim dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan kualitas interaksi dan kolaborasi antaranggota tim. Indikator tersebut meliputi komunikasi efektif, yaitu kemampuan anggota tim dalam menyampaikan informasi secara jelas dan terbuka. Koordinasi tugas juga menjadi indikator penting yang menunjukkan kemampuan anggota tim dalam menyelaraskan pekerjaan dan peran masing-masing. Selain itu, dukungan dan saling membantu antaranggota mencerminkan adanya rasa tanggung jawab dan kepedulian dalam menyelesaikan tugas bersama. Indikator lainnya adalah kejelasan peran, yang menunjukkan pemahaman setiap anggota terhadap tanggung jawabnya dalam tim, serta penghargaan terhadap kontribusi anggota yang menggambarkan sikap saling menghargai dalam kelompok. Selanjutnya, kemampuan menyesuaikan diri dalam tim mencerminkan fleksibilitas individu dalam bekerja sama dengan perbedaan karakter dan dinamika kelompok. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai tingkat kerjasama tim secara komprehensif sebagai faktor penentu efektivitas kinerja (Colquitt et al., 2019; Novita & Yahya, 2025; Rahmad & Suratman, 2025).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, serta keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan di mana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi, serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya. Colquitt et al. (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga komponen utama, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor penting yang berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan di berbagai sektor (Rohyadi, 2024; Maulana, 2025).

Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada *Three Component Model* yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen. Indikator tersebut meliputi rasa memiliki terhadap organisasi yang mencerminkan keterikatan emosional karyawan, serta kesediaan berkontribusi yang menunjukkan kemauan individu untuk memberikan upaya terbaik bagi organisasi. Loyalitas karyawan juga menjadi indikator penting yang menggambarkan keinginan untuk tetap bertahan dan mendukung organisasi dalam jangka panjang. Selain itu, kesadaran akan biaya meninggalkan organisasi mencerminkan komitmen berkelanjutan, yaitu pertimbangan individu

terhadap kerugian yang mungkin timbul apabila keluar dari organisasi. Indikator lainnya adalah perasaan wajib bertahan, yang mencerminkan komitmen normatif berupa rasa tanggung jawab moral untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat komitmen organisasi karyawan secara komprehensif baik di sektor publik maupun swasta (Colquitt et al., 2019; Novita & Yahya, 2025; Maulana, 2025; Dio et al., 2025).

Kinerja Karyawan

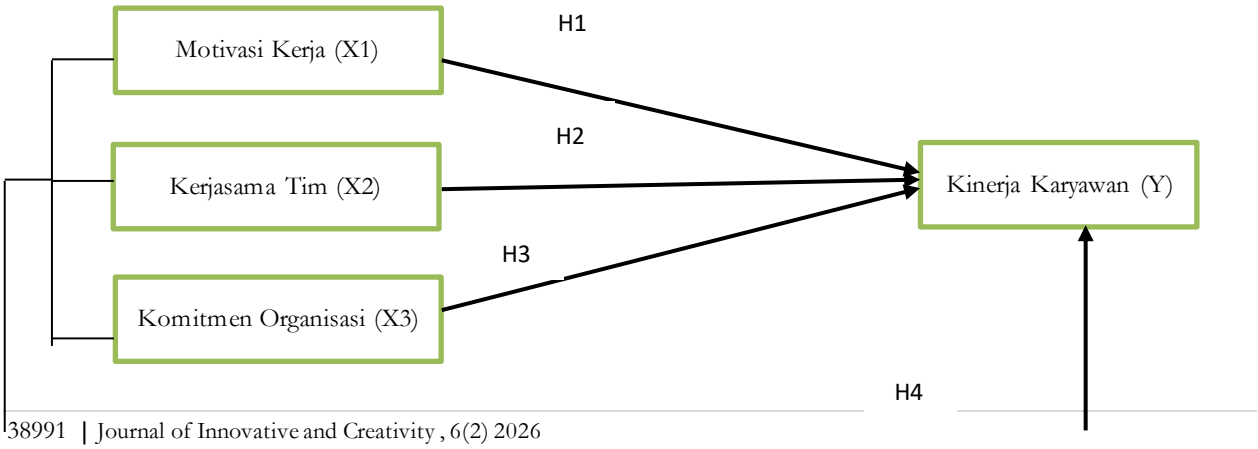
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Suyatno et al. (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Robbins dan Judge (2019) memandang kinerja sebagai tingkat pencapaian tugas yang secara langsung berkaitan dengan tujuan organisasi. Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasi seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kerjasama tim memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi (Rohyadi, 2024; Rorimpandey et al., 2025; Novita & Yahya, 2025).

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan pencapaian hasil kerja secara menyeluruh. Indikator tersebut meliputi kualitas kerja, yang menunjukkan tingkat ketelitian, kerapian, dan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan. Kuantitas kerja mencerminkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan target yang di tetapkan. Ketepatan waktu juga menjadi indikator penting yang menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Selain itu, efektivitas dan efisiensi kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal. Kemandirian dalam bekerja menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas tanpa ketergantungan yang berlebihan pada pihak lain, sedangkan kemampuan bekerja sama mencerminkan kontribusi karyawan dalam mendukung kinerja tim. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara komprehensif dalam mencapai tujuan organisasi (Suyatno et al., 2020; Robbins & Judge, 2019; Rorimpandey et al., 2025; Sari et al., 2025).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan honorer pada Puskesmas Sigambal dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi semangat dan perilaku kerja karyawan, sedangkan kerjasama tim mendukung efektivitas kerja melalui komunikasi dan koordinasi yang baik. Kedua faktor tersebut secara teoritis dan empiris berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2019; Novita & Yahya, 2025).

Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang mendorong kesediaan berkontribusi dan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel mediasi karena mampu menjembatani pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sehingga hubungan antarvariabel dalam penelitian ini terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja (Colquitt et al., 2019; Maulana, 2025).



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan tahap dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk merumuskan dugaan sementara mengenai hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu. Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji secara empiris. Oleh karena itu, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini disusun dengan mengacu pada landasan teori yang relevan serta temuan-temuan empiris sebelumnya, sehingga hipotesis yang dirumuskan memiliki dasar ilmiah yang kuat dan dapat diuji secara statistik.

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan honorer pada Puskesmas Sigambal

H2: Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan honorer pada Puskesmas Sigambal

H3: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan honorer pada Puskesmas Sigambal

H4: Motivasi kerja, Kerjasama Tim dan Komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan honorer pada Puskesmas Sigambal

METODE PENELITIAN

Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis melalui analisis data statistik. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, pendekatan tersebut digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan honorer dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Puskesmas Sigambal.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan honorer Puskesmas Sigambal yang berjumlah 131 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai wakil dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 5% (0,05). Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel apabila jumlah populasi diketahui secara pasti.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (5% atau 0,05)

$$n = \frac{131}{1 + 131(0.05)^2}$$

$$n = \frac{131}{1 + 131(0{,}0025)}$$

$$n = \frac{131}{1 + 131(0{,}3275)}$$

$$n = \frac{131}{1{,}3275)} = 98{,}72$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 99 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan menggunakan skala Likert lima tingkat.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghozali (2021), uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan suatu instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor item dengan skor total (Corrected Item–Total Correlation). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel atau memiliki nilai signifikansi < 0,05. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau keandalan instrumen penelitian. Menurut Ghozali (2021), reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten dan dapat dipercaya.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini disusun untuk menjabarkan setiap variabel penelitian ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur secara kuantitatif. Pengukuran seluruh variabel penelitian dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju hingga skor 5 menunjukkan sangat setuju. Definisi operasional ini digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian dan analisis data.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Sumber
Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi karyawan untuk berusaha secara optimal dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.	1) Dorongan internal 2) Dorongan eksternal 3) Keinginan berprestasi 4) Kesediaan bekerja lebih baik	Likert (1–5)	Robbins & Judge (2019); Maulana (2025); Rohmad & Suratman (2025)
Kerjasama Tim	Kerjasama tim adalah kemampuan karyawan untuk bekerja secara terkoordinasi, saling mendukung, dan berkolaborasi dengan anggota tim lain dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama.	1) Komunikasi efektif 2) Koordinasi tugas 3) Dukungan dan saling membantu 4) Kejelasan peran	Likert (1–5)	Colquitt et al. (2019); Novita & Yahya (2025); Rahmad & Suratman (2025)

		5) Kemampuan menyesuaikan diri dalam tim		
Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.	1) Rasa memiliki terhadap organisasi 2) Kesediaan berkontribusi 3) Loyalitas 4) Kesadaran akan biaya meninggalkan organisasi 5) Perasaan wajib bertahan	Likert (1–5)	Robbins & Judge (2019); Colquitt et al. (2019); Maulana (2025)
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan organisasi.	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas dan efisiensi 5) Kemampuan bekerja sama		

Teknik Analisis Data

Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t dan secara simultan melalui uji F.

1. Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.
2. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dengan ketentuan nilai alpha > 0,60.
3. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi dasar.
4. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan honorer, serta untuk menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y=\beta0+\beta1X1+\beta2X2+\beta3X3+\varepsilon$$

Keterangan:
Y = Kinerja karyawan
X_1 = Motivasi kerja
X_2 = Kerjasama tim
X_3 = Komitmen organisasi
β_0 = Konstanta
β_1–β_3 = Koefisien regresi
ε = Error

5. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.
6. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
7. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur secara tepat dan akurat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Kode Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,721	0,197	Valid
X1.2	0,754	0,197	Valid
X1.3	0,736	0,197	Valid
X1.4	0,708	0,197	Valid
X2.1	0,689	0,197	Valid
X2.2	0,742	0,197	Valid
X2.3	0,715	0,197	Valid
X2.4	0,701	0,197	Valid
X3.1	0,768	0,197	Valid
X3.2	0,732	0,197	Valid
X3.3	0,745	0,197	Valid
X3.4	0,710	0,197	Valid
Y1.1	0,784	0,197	Valid
Y1.2	0,752	0,197	Valid
Y1.3	0,769	0,197	Valid
Y1.4	0,801	0,197	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1), kerjasama tim (X2), komitmen organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,197. Nilai r hitung pada variabel motivasi kerja berada pada rentang 0,708 hingga 0,754, variabel kerjasama tim berkisar antara 0,689 hingga 0,742, variabel komitmen organisasi berada pada rentang 0,710 hingga 0,768, serta variabel kinerja karyawan memiliki nilai antara 0,752 hingga 0,801. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga setiap indikator mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila digunakan dalam pengukuran berulang. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Item	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,823	4	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,851	4	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,872	4	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,846	4	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,823, variabel kerjasama tim (X2) sebesar 0,851, variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 0,872, serta variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,846. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel motivasi kerja, kerjasama tim, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi, khususnya nilai residual, berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini penting dilakukan karena salah satu asumsi dalam analisis regresi linier adalah residual harus berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai signifikansi (Asymp. Sig.). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters[a,b]	0,0000000	,0000000
	1,48632571	1.64780920
Most Extreme Differences		,073
	0,066	,031
	0,032	-,073
Test Statistic		-0,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,066
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,066. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu, jumlah sampel (N) sebanyak 99 responden serta nilai mean residual yang mendekati nol menunjukkan bahwa data tersebar secara merata di sekitar rata-rata. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis regresi linier berganda pada tahap selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinieritas, karena korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat mempengaruhi keakuratan hasil estimasi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	2,164	1,284		1,685	0,095		
	Motivasi Kerja (X1)	0,352	0,104	0,318	3,385	0,001	0,712	1,405
	Kerjasama Tim (X2)	0,401	0,098	0,362	4,092	0,000	0,685	1,460
	Komitmen Organisasi (X3)	0,429	0,112	0,344	3,830	0,000	0,734	1,362
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,712 dan nilai VIF sebesar 1,405. Variabel kerjasama tim (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,685 dan nilai VIF sebesar 1,460. Sementara itu, variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,734 dan nilai VIF sebesar 1,362. Seluruh nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi dapat digunakan secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan tanpa adanya gangguan hubungan yang tinggi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, yaitu memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel independen terhadap residual absolut. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,072	0,812		-0,089	0,929
	Motivasi Kerja (X1)	0,061	0,064	0,192	0,953	0,343
	Kerjasama Tim (X2)	0,074	0,071	0,205	1,042	0,300
	Komitmen Organisasi (X3)	0,068	0,076	0,181	0,895	0,373
a. Dependent Variable: Abs_Res (Residual Absolut)						

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,343, variabel kerjasama tim (X2) sebesar 0,300, dan variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 0,373. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, varians residual dalam model regresi bersifat konstan, sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji t (Parsial)

Uji t merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta melihat nilai signifikansi. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	A		
1 1	(Constant)	2,284	1,563		1,461	0,147
	Motivasi Kerja (X1)	0,318	0,098	0,302	3,245	0,002
	Kerjasama Tim (X2)	0,402	0,094	0,384	4,276	0,000
	Komitmen Organisasi (X3)	0,356	0,107	0,318	3,327	0,001
Dependent Variable: Keputusan Penggunaan						

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Rumus sebagai berikut:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:
df = derajat bebas
n = jumlah sampel
k = jumlah variabel independen
df = 99 − 3 − 1
df = 95

Berdasarkan tabel distribusi t dengan tingkat signifikansi 0,05 (dua sisi) dan df = 95, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,985.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,245 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (3,245 > 1,985) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel kerjasama tim (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,276 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (4,276 > 1,985) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,327 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai ini juga menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (3,327 > 1,985) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini .

Uji F (Simultan)

Uji F merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel serta melihat nilai signifikansi. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	812,564	3	270,855	42,318	0,000[b]
	Residual	607,436	95	6,394		
	Total	1.420,000	98			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, Komitmen Organisasi						

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Sebelum melakukan pengujian, terlebih dahulu ditentukan nilai F tabel dengan rumus sebagai berikut:

$$df1 = k$$
$$df2 = n - k - 1$$

Keterangan:
df1 = derajat bebas pembilang
df2 = derajat bebas penyebut
n = jumlah sampel
k = jumlah variabel independen
df1 = 3
df2 = 99 − 3 − 1
df2 = 95

Berdasarkan tabel distribusi F dengan tingkat signifikansi 0,05, df1 = 3 dan df2 = 95, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,70.

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 7, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 42,318 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel (42,318 > 2,70) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini .

Uji Determinan

Uji koefisien determinasi merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *R Square* (R^2). Semakin besar nilai *R Square*, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Determinan

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,846[a]	0,716	0,707	1,462	1,883
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, Komitmen Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil uji determinasi pada Tabel 8, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,716. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 71,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,707 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, model regresi tetap memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,846 juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tergolong sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

H1: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,318, nilai t hitung sebesar 3,245 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,985, serta nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara teoritis, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Suyatno et al. (2020) juga menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Novita Dwi dan Mohammad Yahya (2025) juga menemukan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

H2: Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,402, nilai t hitung sebesar 4,276 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,985, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim dalam suatu organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Colquitt et al. (2019), kerjasama tim merupakan proses interaksi antar individu dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Kerjasama yang baik akan menciptakan koordinasi yang optimal dan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini juga didukung oleh Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa teamwork yang efektif mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dio et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahmad dan Suratman (2025) serta Rohyadi et al. (2024) juga menemukan bahwa kerjasama tim memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

H3: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,356, nilai t hitung sebesar 3,327 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,985, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2019), karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki loyalitas yang kuat serta keinginan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh Suyatno et al. (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan tanggung jawab dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maulana (2025) dan Pratiwi (2025) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rohyadi (2024) dan Yana et al. (2025) juga menemukan bahwa komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H4: Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 42,318 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,70 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang

lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi beberapa faktor penting dalam organisasi. Motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor individu dan organisasi.

Penelitian Novita Dwi dan Mohammad Yahya (2025), Rorimpandey et al. (2025), serta Sari et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kombinasi motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,318, nilai t hitung sebesar 3,245 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,985, serta nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,402, nilai t hitung sebesar 4,276 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,985, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,356, nilai t hitung sebesar 3,327 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,985, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 42,318 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,70 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
5. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,716, yang berarti sebesar 71,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

REFERENCES

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill.

Dio, A. A. T., Dewi, R., Labbase, I., Gani, A., & Gani, M. A. A. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Maugi Transport. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *8*(2), 1231-1241.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Suyatno, A., Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., & Palupiningtyas, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi.

Maulana, R. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Dan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt. Transkon Jaya, Tbk)* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

Novita Dwi, R., & Mohammad Yahya, A. (2025). Pengaruh Kerja Sama Tim, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Di Pt. Inko Organik Jaya Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (Jme) Feb Unars*, *3*(08), 1498-1510.

Pratiwi, P. A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Cabang Jayapura. *Reliability: Jurnal Ilmu Manajemen*, *3*(2), 569-578.

Rahmad, Y., & Suratman, M. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja: Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Empat Ke Bawah Di Tangerang Selatan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, *25*(2), 249-262.

Rahmawati, D. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kota Surabaya Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral Dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Rohyadi, D. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten)* (Doctoral Dissertation, Untirta).

Rohyadi, D., Imron, A., & Maria, V. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja. *Jurnal Visionida*, *10*(2), 119-128.

Rorimpandey, P. T., Nelwan, O. S., & Mac Donald, B. W. (2025). Pengaruh Motivasi Teamwork Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Multimart Manado Serta Kebahagiaan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *13*(01), 328-345.

Sari, I. P., Ningsih, D. S., & Junaidi, R. (2025). Pengaruh Pengawasan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Pt Pln Rayon Air Molek, Kecamatan Pasir Penyu, Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, *5*(2), 924-945.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Yana, R. D., Baidlowi, I., & Kasnowo, K. (2025). Pengaruh Kerja Tim Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening:(Studi Kasus Pt. Venezia Footwear). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *4*(3), 88-106.