



Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Tracon Industri

Muhammad Fahri Ramadhan Harahap^{1*}, Elmira Siska²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: muhammadfahriramadhanharahap@gmail.com^{1*}, Elmira.ems@bsi.ac.id²

Alamat Kampus: Jl. Kramat Raya No 98, RT 2/RW 9, Kwitang, Kec Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 10450

*Penulis korespondensi

Abstract. *This research is motivated by the decline in employee performance at PT Tracon Industri which is allegedly caused by weak teamwork and low work motivation. The main objective of this study is to analyze the influence of teamwork and work motivation on employee work performance, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with a descriptive method. A total of 53 respondents from the operational division were involved through saturated sample techniques. Data collection was carried out using a questionnaire, then analyzed through validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, as well as t-test and F-test with the help of SPSS software version 25. The results of the study show that teamwork and work motivation have a positive and significant influence on employee work performance. Partially, teamwork had a tcal value of 4.337 and work motivation of 5.511, both greater than the ttable of 1.674, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the two variables contributed 84.3% to work performance. These findings indicate that increased team synergy and work motivation are key factors in driving productivity and achieving organizational goals. Based on these results, companies are advised to strengthen the culture of cooperation and create an effective motivation system to continuously improve work performance and support the company's operational success.*

Keywords: *Cooperation; Employee Achievements; Quantitative Analysis; Regresi Berganda; Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penurunan kinerja karyawan di PT Tracon Industri yang diduga disebabkan oleh lemahnya kerja sama tim dan rendahnya motivasi kerja. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Sebanyak 53 responden dari divisi operasional dilibatkan melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket, kemudian dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji t dan uji F dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial, kerja sama tim memiliki nilai thitung sebesar 4,337 dan motivasi kerja sebesar 5,511, keduanya lebih besar dari ttabel 1,674, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 84,3% terhadap prestasi kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan sinergi tim dan motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam mendorong produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya kerja sama dan menciptakan sistem motivasi yang efektif guna meningkatkan prestasi kerja secara berkelanjutan dan mendukung keberhasilan operasional perusahaan.

Kata kunci: Analisis Kuantitatif; Kerja Sama; Motivasi Kerja; Prestasi Karyawan; Regresi Berganda

1. LATAR BELAKANG

Manusia berperan aktif dan dominan dalam kegiatan setiap organisasi, karena manusia menjadi perencana pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung (Suherman & Siska,

2024). Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan tonggak utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena karyawan tidak hanya melaksanakan tugas, tetapi juga menjadi motor penggerak inovasi dan produktivitas. Manajemen SDM, menurut Hasibuan, adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar tercapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Di era kompetisi bisnis yang kian ketat, perusahaan dituntut menyediakan sarana dan prasarana canggih serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mengembangkan potensi individu secara optimal (Wahyuni, 2023).

Beragam penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial berkontribusi positif terhadap prestasi kerja karyawan. Kerja sama tim menghadirkan koordinasi, komunikasi efektif, dan pembagian tugas yang adil sehingga proyek terselesaikan dengan cepat dan tepat. Sementara itu, motivasi kerja memicu semangat, loyalitas, dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas, di mana tingkat motivasi yang tinggi berkorelasi erat dengan peningkatan hasil kinerja. Namun, hasil studi di berbagai organisasi menunjukkan inkonsistensi—misalnya, beberapa penelitian menemukan pengaruh positif yang signifikan, sedangkan yang lain justru melaporkan pengaruh yang tidak signifikan atau bahkan negatif dalam konteks tertentu (Abdillah & Sari, 2023; Devi et al., 2022; Hidayat, 2021).

Konteks PT Tracon Industri, perusahaan jasa teknik dan konstruksi, memperlihatkan tantangan khas berupa rendahnya disiplin waktu, lemahnya koordinasi antar tim, serta minimnya insentif yang memadai untuk memacu karyawan. Gap penelitian terletak pada perbedaan hasil temuan dan variabel kontekstual yang memengaruhi signifikansi serta arah hubungan antar variabel kerja sama tim, motivasi kerja, dan prestasi kerja. Ketidakkonsistenan temuan ini menandakan perlunya pendekatan mendalam yang menggabungkan aspek budaya organisasi, sistem insentif, dan karakteristik proyek teknik untuk menghasilkan rekomendasi praktik yang lebih tepat guna.

Penelitian ini bertujuan mengurai secara komprehensif dampak kerja sama tim dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Tracon Industri, baik secara parsial maupun simultan. Dengan menelaah faktor-faktor yang mendasari inkonsistensi hasil sebelumnya serta menggali urgensi penguatan kolaborasi dan motivasi dalam proyek-proyek teknik, studi ini diharapkan menyajikan kerangka strategis bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan secara terukur dan berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kerja sama tim adalah proses kolaboratif antar individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Bantam et al., 2024), kerja sama didasari oleh kesamaan tujuan, dan dipengaruhi oleh sifat manusia sebagai makhluk sosial dan individu. (Maulyan & Sandini, 2024) menyebut kerja sama tim efektif ketika anggota mampu berinisiatif, menyelesaikan masalah, dan berkontribusi aktif. Indikator kerja sama tim meliputi fokus pada tujuan tim, koordinasi, saling mendukung, dan motivasi antar anggota (Wiyono, 2021).

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal untuk melakukan pekerjaan secara optimal (Wijaya et al., 2023). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja meliputi prestasi, tanggung jawab, pengembangan diri, dan pengakuan (Triono et al., 2021). Indikator motivasi kerja mencakup etos kerja, tanggung jawab, kesesuaian pekerjaan, dan semangat kolaborasi (Junianto & Sabtohadhi, 2020).

Prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab yang diemban (Baehaki & Faisal, 2020). Prestasi dipengaruhi oleh keterampilan, disiplin, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kerja sama tim (Maulyan & Sandini, 2024).

Penelitian sebelumnya menguatkan hubungan positif antara kerja sama tim dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. (Pratama et al., 2024) menunjukkan keduanya berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jambi. (Maulyan & Sandini, 2024) menambahkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja secara nyata. Namun, ada pula studi yang menunjukkan ketidakkonsistenan, seperti (Sipahutar et al., 2024) yang menemukan bahwa kerja sama tim hanya berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Ketidakkonsistenan hasil inilah yang menjadi dasar urgensi penelitian ini. Perbedaan konteks organisasi, budaya kerja, dan karakteristik SDM diduga mempengaruhi hasil tersebut. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian lebih lanjut pada konteks PT Tracon Industri untuk melihat sejauh mana kerja sama tim dan motivasi kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja karyawannya.

Penelitian ini berangkat dari pemikiran bahwa kerja sama tim yang solid dan motivasi kerja yang tinggi merupakan dua faktor penting yang saling berinteraksi dalam membentuk prestasi kerja karyawan. Ketika karyawan mampu berkolaborasi dengan baik dan terdorong oleh motivasi internal maupun eksternal, maka pencapaian kerja mereka akan meningkat. Model konseptual ini menghubungkan variabel bebas, yakni kerja sama tim dan motivasi kerja, dengan variabel terikat, yaitu prestasi kerja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Tracon Industri, bertempat di gedung ROB-2, JL. Kalibata Timur 1 No. 36 lantai 2 dan 3, Kalibata, Pancoran, South Jakarta City, Jakarta 12740. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di divisi operasional yang berjumlah 53 orang karyawan. Sementara, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini memakai *sampling* jenuh. Artinya seluruh populasi dijadikan sebagai anggota sampel yaitu sejumlah 53 orang.

Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini diantaranya uji validitas, dan reabilitas, kemudian uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda, serta uji hipotesis dan koefisien determinasi. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05, Jika r hitung lebih besar dari r tabel 0,05 dan bersifat positif, maka pertanyaan atau indikator dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid (Silalahi et al., 2021), Kriteria pengujian reliabilitas yaitu jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, maka angket atau kuesioner tersebut dapat dianggap reliabel (Hakim et al., 2021), Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian untuk memahami kondisi ketidakstabilan pada variabel terikat. Terdapat pengolahan data dengan menerapkan metode regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut (Ismawanto et al., 2020) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kepuasan Nasabah

X_1 = Kualitas Pelayanan

X_2 = Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis digunakan untuk mengecek keabsahan sebuah hipotesis yang diajukan, yang terdiri dari hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Uji parsial atau uji t adalah cara untuk menguji koefisien regresi satu per satu, guna mengevaluasi pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis yang di terapkan dalam pengujian ini adalah (Sahir, 2022) : H_0 : t hitung $\leq t$ tabel, sehingga tidak ada pengaruh antara variabel dependen dan variabel indepeden, dan untuk yang H_1 sebaliknya dari H_0 .

Sedangkan uji F , digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama – sama (simultan) antara variabel independen dan variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan angka F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n merupakan jumlah responden dan k adalah banyaknya variabel. Hipotesis yang diterapkan dalam uji ini adalah (Sahir, 2022) : H_0 : Variabel-variabel

independen tidak memberikan dampak yang berarti secara bersamaan terhadap variabel dependen, dan H_a kebalikannya dari H_0 .

Uji Koefisien Determinasi (R^2), Kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen disebut koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi, atau nilai R^2 , berkisar antara 0 (nol) dan 1. Model yang baik menghasilkan nilai R^2 yang tinggi, nilai R^2 diatas 80% dianggap baik (Paramita et al., 2021)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Berdasarkan hasil data pada tabel 1, tabel 2, dan tabel 3 menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kerja Sama Tim (X1).

No Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,816	0,2706	VALID
2	0,824	0,2706	VALID
3	0,807	0,2706	VALID
4	0,823	0,2706	VALID
5	0,660	0,2706	VALID

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).

No Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,620	0,2706	VALID
2	0,719	0,2706	VALID
3	0,736	0,2706	VALID
4	0,745	0,2706	VALID
5	0,760	0,2706	VALID
6	0,755	0,2706	VALID

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y).

No Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,751	0,2706	VALID
2	0,651	0,2706	VALID
3	0,768	0,2706	VALID
4	0,863	0,2706	VALID
5	0,688	0,2706	VALID
6	0,744	0,2706	VALID
7	0,774	0,2706	VALID

Uji Reabilitas

Tabel 4. Uji Realibitas Kerja sama Tim, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan.

Variabel	No of Items	Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan
Kerja sama Tim	5	0,840	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	6	0,805		Reliabel
Prestasi kerja karyawan	7	0,861		Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, semua faktor menunjukkan nilai Cronbanch's alpha yang jauh lebih tinggi dari 0,70, yang menunjukkan reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas .
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44122776
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.050
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Penelitian ini menerapkan uji kolmogorov-smirnov. Melihat tabel di atas, nilai residual tersebut dianggap normal karena nilai signifikansinya 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dinyatakan normal secara signifikan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients^a

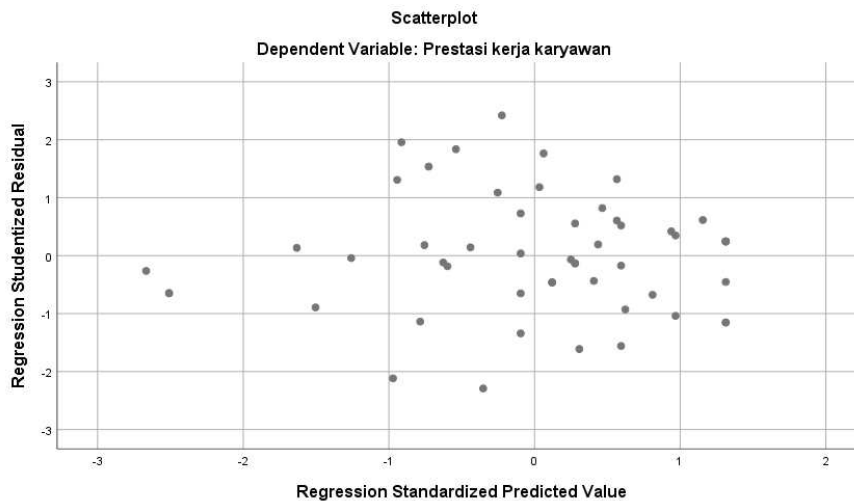
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.732	1.706		1.601	.116		
	Kerja sama tim	.527	.122	.424	4.337	.000	.329	3.041
	Motivasi kerja	.625	.113	.538	5.511	.000	.329	3.041

a. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

Berdasarkan tabel 6, terlihat nilai tolerance variabel kerja sama tim (X1) dan motivasi kerja (X2) menyentuh 0,329 yang berarti $0,329 > 0,10$ dan pada nilai VIF variabel kerja sama tim (X1) serta motivasi kerja (X2) menyentuh 3,041 yang berarti $3,041 < 10$. Maka dapat

disimpulkan bahwasanya tidak terdapat multikolineritas pada variabel kerja sama tim (X1) serta variabel motivasi kerja (X2).

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Scatterplot.

Berdasarkan pada gambar 1, menunjukkan bahwa titik – titik tersebut menyebar diatas dan di bawah angka 0, tidak membentuk pola gelombang dan pola tertentu. Jadi, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.732	1.706	1.601	.116
	Kerja sama tim	.527	.122	.424	.000
	Motivasi kerja	.625	.113	.538	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

Menurut hasil analisis regresi linier ganda yang tercantum dalam tabel diatas, didapatkan nilai koefisien untuk variabel independent $X_1 = 0,527$ serta $X_2 = 0,625$ dan konstanta sebesar 2,732 sehingga persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,732 + 0,527 (X_1) + 0,625 (X_2)$$

Dimana: Y = Prestasi kerja karyawan, a = konstanta, b_1X_1 = kerja sama tim, b_2X_2 = motivasi kerja, Jadi, nilai koefisien untuk variabel kerja sama tim (X_1) memiliki nilai 0,527 yang menunjukkan tanda positif, yang berarti semakin baik kerja sama tim, semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain, apabila kerja sama tim meningkat 1 unit, maka prestasi kerja karyawan meningkat sebesar 52,7 unit. koefisien untuk variabel motivasi kerja

(X2) menunjukkan angka 0,625 yang bernilai positif, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berhubungan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain konstanta sebesar 2,732 diartikan jika tidak ada kerja sama tim dan motivasi kerja maka prestasi kerja karyawan hanya 2,732 unit.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Uji t secara parsial.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.732	1.706		.116
	Kerja sama tim	.527	.122	.424	.000
	Motivasi kerja	.625	.113	.538	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memahami secara terpisah dampak dari kerja sama tim dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan tabel diatas, hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji membuktikan sesungguhnya kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Tracon Industri. Ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,337 > 1,674$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya, H_{11} diterima yang berarti sesungguhnya variabel kerja sama tim (X1) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan. 2. Hasil uji membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Tracon Industri. Ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,511 > 1,674$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya, H_{22} diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Uji F secara simultan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	580.291	2	290.145	134.313	.000 ^b
	Residual	108.011	50	2.160		
	Total	688.302	52			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kerja sama tim

Melalui hasil uji F di gambar IV.8 diperoleh nilai Fhitung sebesar 134,313. Ftabel pada signifikan 0,05 $df = n - k - 1$ ($53 - 2 - 1 = 50$) yaitu 3,18. Oleh karena itu Fhitung (134,313) $>$ Ftabel (3,18) dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diterima, dapat diartikan bahwa variabel kerja sama tim (X1) serta motivasi kerja (X2) secara simultan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Tracon Industri.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Secara (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.743	1.845
a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim				

Berdasarkan tabel yang ada diatas, didapatkan koefisien determinasi parsial (R Square) sebesar 0,748, yang menunjukkan bahwa adanya kontribusi variabel kerja sama tim (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sementara itu, sisa pengaruhnya ($100\% - 74,8 = 25,2\%$) berasal dari variabel lain yang berada di luar penelitian.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.780	1.707
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Berdasarkan tabel yang ada diatas, didapatkan koefisien determinasi parsial (R Square) sebesar 0,784, yang menunjukkan bahwa adanya kontribusi variabel penelitian. motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sementara itu, sisa pengaruhnya ($100\% - 78,4 = 21,6\%$) berasal dari variabel lain yang berada di luar penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Secara (Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.837	1.46977
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kerja sama tim				

Sesuai dengan tabel diatas, didapatkan nilai koefisien determinasi secara simultan, nilai R Square terbilang 0,843, berawal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R yakni 0,918

= 0,843. Dengan demikian koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ diperoleh hasil 84,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). sementara itu, sisa pengaruhnya ($100\% - 84,3 = 15,7\%$) berasal dari variabel lain yang berada di luar penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari kerja sama tim serta motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Tracon Industri, maka, dapat disimpulkan bahwa:

Variabel kerja sama tim secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Tracon Industri. Variabel motivasi kerja secara parsial memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Tracon Industri. Dan Variabel kerja sama tim dan motivasi kerja secara simultan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Tracon Industri.

Saran

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pelatihan dan kegiatan penguatan tim guna memperbaiki kolaborasi dan komunikasi antar karyawan serta mengurangi konflik. Manajemen juga perlu mengembangkan sistem penghargaan dan insentif yang menarik untuk meningkatkan semangat kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan mengeksplorasi faktor lain seperti kepuasan kerja dan budaya organisasi untuk memahami prestasi kerja secara lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* , 2(1), 170–183.
- Baehaki, mohamad kiki, & Faisal, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Bantam, D. J., Febryanto, R. D., Bilnadzari, Y., & Wijaya, A. (2024). Strategi Dalam Meningkatkan Kerjasama Tim Di Lingkungan Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 2(9), 66–71. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan

- Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 632–640. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40022>
- Hakim, R. Al, Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). *Validitas dan Reliabilitas angket motivasi berprestasi*. 4(4), 263–268.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Ismawanto, T., Setianegara, R. G., & Rahmani, S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Frontliner Terhadap Kepuasan Nasabah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Balikpapan Sudirman Unit Klandasan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 16(1), 1–11. <https://doi.org/10.31940/jbk.v16i1.1713>
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 1–9. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.423>
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 2685–6972. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>
- Paramita, D. R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Pratama, S. J., Marnas, Daeng, A. W., & Farhat, L. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Jambi Cabang Bangko. *Jurnal ilmiah mahasiswa merdeka emba*, 3(4), 1354–1361.
- Sahir, S. H. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>
- Sipahutar, S., Halawa, F., Silaen, N. R., & Napitupulu, R. . (2024). *Pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada restaurant the stepping stone medan*. 13(2), 1–11.
- Suherman, A., & Siska, E. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Etika Jurnalisme*

Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau (Vol. 16, Nomor 2).

- Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>
- Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.296>
- Wiyono, D. (2021). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration Adminof*, 3(2), 1–12.