



Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Yasir Akase¹, Deby Rita Karundeng², Olfen Ishak³ Moh. Arif Novriansyah⁴

^{1,2,3,4}Universitas Gorontalo

Email: akaseyasir881@gmail.com

Keywords:

Teamwork;
Work Motivation;
Work Discipline;
Work Performance

Abstract. *This study was conducted to know 1) the effect of teamwork on the work performance of Gorontalo Regional Police HR Bureau personnel, 2) the effect of work motivation on the work performance of Gorontalo Regional Police HR Bureau personnel, 3) the effect of work discipline on the work performance of Gorontalo Regional Police HR Bureau personnel, 4) the effect of teamwork, work motivation, and work discipline on the work performance of Gorontalo Regional Police HR Bureau personnel. This study is associative with a quantitative approach that aims to analyze the relationship between the variables studied. The data analysis method used is multiple linear regression. The data analyzed is primary data obtained through interviews and direct observation of the object of research. The data collection process was carried out by distributing questionnaires to respondents, while the sampling technique used the census method, where the entire population was used as a sample in this study. The results showed that partially teamwork (X1) had a positive and significant effect on the work performance of personnel of the Gorontalo Regional Police HR Bureau, work motivation (X2) had a positive and insignificant effect on the work performance of personnel of the Gorontalo Regional Police HR Bureau, work discipline (X3) had a positive and significant effect on the work performance of personnel of the Gorontalo Regional Police HR Bureau. Simultaneously, teamwork, work motivation, and work discipline have a positive and significant effect on the work performance of personnel of the Gorontalo Regional Police HR Bureau.*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui : 1) pengaruh kerja sama tim terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo, 2) pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo, 3) pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo, 4) pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Data yang dianalisis merupakan data primer yang diperoleh melalui wawancara serta observasi langsung terhadap objek penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, sementara

teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kerja sama tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo, motivasi kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo, disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo. Dan secara simultan kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo

Corresponden author:

Email: akaseyasir881@gmail.com

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi pada era modern tidak lagi hanya ditentukan oleh kecukupan anggaran, kecanggihan teknologi, ataupun kelengkapan sarana dan prasarana. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling menentukan keunggulan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM merupakan aset strategis yang mampu menggerakkan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi yang memiliki personel kompeten, disiplin, termotivasi, dan mampu bekerja sama secara efektif akan memiliki peluang lebih besar untuk menghasilkan kinerja organisasi yang unggul (Sinambela, 2017).

Kondisi tersebut menjadi semakin relevan dalam organisasi sektor publik, khususnya Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Kompleksitas tugas kepolisian menuntut setiap personel tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang memadai, tetapi juga karakter profesional, integritas tinggi, kemampuan beradaptasi, serta kapasitas bekerja secara kolaboratif. Dengan demikian, kualitas SDM menjadi fondasi utama dalam mewujudkan Polri yang Presisi dan berorientasi pada pelayanan publik.

Dalam konteks tersebut, Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Gorontalo memiliki posisi yang sangat strategis karena berperan sebagai pengelola seluruh siklus manajemen SDM di lingkungan kepolisian daerah. Fungsi tersebut meliputi perencanaan kebutuhan personel, pengembangan kompetensi, pembinaan karier, penilaian kinerja, hingga peningkatan profesionalisme anggota. Optimal atau tidaknya pengelolaan SDM akan berdampak langsung terhadap kualitas personel yang dihasilkan dan pada akhirnya memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, prestasi kerja personel Biro SDM menjadi indikator penting yang perlu mendapat perhatian dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi.

Prestasi kerja pada hakikatnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, keterampilan, serta kesungguhan individu dalam bekerja (Hasibuan, sebagaimana dikutip dalam Ariandi, 2023). Di lingkungan kepolisian, prestasi kerja tidak hanya diukur dari penyelesaian tugas administratif, tetapi juga dari kemampuan personel dalam memberikan pelayanan yang profesional, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menjaga integritas, serta mendukung keberhasilan organisasi dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepolisian. Prestasi kerja yang tinggi menjadi salah satu indikator penting dalam menciptakan organisasi kepolisian yang profesional, modern, dan dipercaya masyarakat.

Pencapaian prestasi kerja personel bukanlah sesuatu yang terbentuk secara otomatis. Berbagai kajian menunjukkan bahwa terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi tinggi

rendahnya prestasi kerja pegawai, di antaranya motivasi kerja, kerja sama tim, dan disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan aspek perilaku organisasi yang saling melengkapi dalam membentuk kualitas kinerja individu maupun organisasi.

Motivasi kerja menjadi faktor pertama yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap prestasi kerja personel. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi (Baharuddin et al., 2022). Personel yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, lebih bertanggung jawab terhadap tugas, serta memiliki komitmen yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi sering kali menyebabkan menurunnya produktivitas, kurangnya inisiatif, dan rendahnya kualitas hasil kerja. Penelitian Agenginardi et al. (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki personel, semakin baik pula performa kerja yang dihasilkan.

Selain motivasi, kerja sama tim (*teamwork*) menjadi faktor penting lainnya yang menentukan keberhasilan organisasi kepolisian. Karakteristik pekerjaan di lingkungan Polri sebagian besar dilaksanakan melalui koordinasi antaranggota maupun antarunit kerja, sehingga keberhasilan pelaksanaan tugas sangat bergantung pada kemampuan personel untuk bekerja secara kolektif. Maulyan dan Sandini (2024) menjelaskan bahwa kerja sama tim merupakan bentuk kolaborasi yang memungkinkan setiap anggota mengintegrasikan kemampuan, pengalaman, dan keahlian yang dimiliki sehingga menghasilkan sinergi yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam organisasi yang kompleks seperti Polri, kerja sama tim tidak hanya mempercepat penyelesaian pekerjaan, tetapi juga meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, memperkuat komunikasi, dan mengurangi potensi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Sejalan dengan itu, Amirullah (dalam Ariandi, 2023) menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk saling melengkapi melalui kerja sama yang harmonis. Penelitian Mangasa (2023) juga menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk kepatuhan individu terhadap berbagai aturan, standar operasional, dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Dalam institusi kepolisian, disiplin memiliki makna yang lebih luas karena berkaitan langsung dengan profesionalisme, integritas, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas negara. Personel yang memiliki disiplin tinggi akan mampu melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu, mematuhi prosedur operasional, serta menghindari berbagai bentuk pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja berpotensi menurunkan kualitas pelayanan, menghambat penyelesaian pekerjaan, bahkan dapat memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian. Hasil penelitian Arsat et al. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga peningkatan disiplin menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan pengaruh motivasi, kerja sama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada organisasi pemerintahan secara umum maupun satuan kepolisian operasional. Penelitian yang secara khusus mengkaji prestasi kerja personel pada Biro SDM Polda Gorontalo masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan pada Biro SDM memiliki peran yang berbeda dibandingkan satuan operasional karena lebih menitikberatkan pada fungsi pembinaan, pengembangan, serta manajemen sumber daya manusia. Perbedaan karakteristik tugas tersebut memungkinkan adanya variasi pengaruh faktor-faktor organisasi terhadap prestasi kerja personel, sehingga diperlukan penelitian yang lebih spesifik sesuai dengan konteks organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi kerja, kerja sama tim, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor penting yang diduga memiliki kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membangun perilaku kerja yang produktif, profesional, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi masukan praktis bagi pimpinan Polda Gorontalo dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif, berkelanjutan, dan berbasis bukti (*evidence-based human resource management*).

Metode

Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana. Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel terhadap variabel lain, variabel dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Persamaan untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2021):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependent (Prestasi kerja anggota polri)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Variabel independent (Kerja sama tim)

X2 = Variabel independent (Motivasi kerja)

X3 = Variabel independent (Disiplin kerja)

e = residual

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim

No. Item	Koefisien Korelasi Product Moment (r_{hitung})	r table ($\alpha = 0.05$, N=55)	Keterangan
1	0,373	0,266	Valid
2	0,506	0,266	Valid
3	0,454	0,266	Valid
4	0,519	0,266	Valid
5	0,571	0,266	Valid
6	0,498	0,266	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel kerjasama tim menggunakan teknik korelasi Product Moment, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r-tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,266) dengan jumlah sampel 55 responden. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,373 hingga 0,571, yang mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel ini memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi Product Moment (r_{hitung})	r_{table} ($\alpha = 0.05, N=55$)	Keterangan
7	0,392	0,266	Valid
8	0,467	0,266	Valid
9	0,607	0,266	Valid
10	0,492	0,266	Valid
11	0,583	0,266	Valid
12	0,332	0,266	Valid
13	0,295	0,266	Valid
14	0,434	0,266	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} sebesar 0,266 pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah sampel 55 responden. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,295 hingga 0,607, yang mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel ini terbukti valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi Product Moment (r_{hitung})	r_{table} ($\alpha = 0.05, N=55$)	Keterangan
15	0,545	0,266	Valid
16	0,462	0,266	Valid
17	0,498	0,266	Valid
18	0,369	0,266	Valid
19	0,389	0,266	Valid
20	0,305	0,266	Valid
21	0,379	0,266	Valid
22	0,311	0,266	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) yang melebihi nilai r_{tabel} sebesar 0,266 pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Dengan nilai r_{hitung} yang berkisar antara 0,305 hingga 0,545, seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya untuk mengukur disiplin kerja responden.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi Product Moment (r_{hitung})	r_{table} ($\alpha = 0.05, N=55$)	Keterangan
23	0,386	0,266	Valid
24	0,629	0,266	Valid
25	0,654	0,266	Valid
26	0,551	0,266	Valid
27	0,614	0,266	Valid
28	0,486	0,266	Valid
29	0,676	0,266	Valid
30	0,496	0,266	Valid
31	0,541	0,266	Valid

No. Item	Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> (r_{hitung})	r_{table} ($\alpha = 0.05, N=55$)	Keterangan
32	0,518	0,266	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Analisis validitas terhadap variabel prestasi kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) yang lebih besar dibandingkan r_{table} sebesar 0,266 pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Dengan nilai r_{hitung} yang berkisar antara 0,386 hingga 0,676, seluruh item pernyataan terbukti valid dan dapat digunakan dalam proses analisis selanjutnya untuk mengukur tingkat prestasi kerja responden secara akurat.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0,744	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,717	Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0,693	Relaible
Prestasi Kerja (Y)	0,848	Relaible

Sumber : Data diolah, 2025

Nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan nilai di atas 0,60, setiap variabel dinyatakan reliabel, sehingga instrumen yang digunakan layak untuk mengukur variabel penelitian secara konsisten.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.81341755
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.114
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,064. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga data dapat digunakan dalam analisis regresi linier tanpa adanya pelanggaran asumsi dasar.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kerja Sama Tim	.365	2.738
	Motivasi Kerja	.558	1.791
	Disiplin Kerja	.397	2.521

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan analisis nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Berdasarkan tabel di bawah, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.102	3.533	1.727	.090
	Kerja Sama Tim	-.159	.190	-.191	.406
	Motivasi Kerja	.011	.141	.014	.938
	Disiplin Kerja	-.008	.178	-.010	.965

Sumber : Data diolah, 2025

Metode Glejser digunakan untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pola tertentu pada variance residual tidak ditemukan, yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas. Selain itu, berdasarkan tabel hasil uji, seluruh nilai signifikansi (Sig.) tercatat lebih dari 0,05. Dengan kata lain, tidak ada variabel independen yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variance residual. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari permasalahan heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis secara simultan (Uji F)

Tabel 9 Hasil Uji Heterokedastisitas

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	809.924	3	269.975	17.534	.000 ^b
Residual	785.276	51	15.398		
Total	1595.200	54			
A. Dependent Variable: Prestasi Kerja					
B. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerja Sama Tim					

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil analisis uji heteroskedastisitas menggunakan uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 17,534 > F-tabel sebesar 2,787 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Artinya bahwa secara simultan kerjasama tim, motivasi kerja, dan

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo.

Kontribusi pengaruh variabel independent (kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.479	3.924
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerja Sama Tim				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji koefisien determinasi yang ditampilkan dalam Model Summary menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,508. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam model ini mampu menjelaskan 50,8% variasi yang terjadi pada variabel dependen, sementara sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,479 juga menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, model tetap memiliki tingkat keakuratan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel.

Hipotesis secara parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.904	5.013		1.377	.174
	Kerja Sama Tim	.684	.269	.413	2.543	.014
	Motivasi Kerja	.034	.200	.023	.172	.864
	Disiplin Kerja	.532	.253	.329	2.108	.040

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 6,904 + 0,413X_1 + 0,023X_2 + 0,329X_3 + e$$

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo, dengan koefisien regresi sebesar 0,413, t-hitung 2,543 > t-tabel 2,006, dan signifikansi 0,014 (< 0,05). Artinya, peningkatan kerja sama tim akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,413 satuan. Sebaliknya, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja, dengan koefisien regresi 0,023, t-hitung 0,172 < t-tabel 2,006, dan signifikansi 0,864 (> 0,05). Sementara itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,329, t-hitung 2,108 > t-tabel 2,006, dan signifikansi 0,040 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan mendorong peningkatan prestasi kerja personel.

Pembahasan

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Prestasi Kerja Personel Biro SDM Polda Gorontalo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kerja sama tim personel Biro SDM Polda Gorontalo sangat baik dan menjadi faktor krusial dalam mendukung efektivitas tugas dan tanggung jawab personel.

Hasil penelitian ini didukung oleh riset terdahulu oleh (Ariandi, 2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerja sama tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Personel Biro SDM Polda Gorontalo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini dinyatakan ditolak atau tidak diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun memiliki pengaruh yang kurang kuat, motivasi tetap menjadi salah satu aspek yang berdampak pada peningkatan kinerja personel Biro SDM Polda Gorontalo. Personel yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menampilkan hasil kerja yang baik pula.

Penelitian ini kurang sejalan dengan Penelitian oleh (Maulyan & Sandini, 2024), dalam konteks pencapaian kinerja karyawan, motivasi kerja memegang peranan yang lebih dominan dibandingkan faktor kerja sama tim maupun kedisiplinan. Tingginya tingkat motivasi individu cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja secara lebih signifikan dibandingkan dengan dua faktor lainnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Personel Biro SDM Polda Gorontalo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Artinya bahwa disiplin kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo menunjukkan tren yang baik dan memiliki kontribusi kuat dalam meningkatkan prestasi kerja. Temuan ini relevan dengan karakteristik organisasi kepolisian yang menuntut kedisiplinan tinggi dalam setiap aspek pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariandi, 2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Personel Biro SDM Polda Gorontalo.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, faktor kerja sama tim, motivasi dalam bekerja, serta tingkat disiplin memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja personel di Biro SDM Polda Gorontalo. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Temuan ini menggambarkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersamaan memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja personel di lingkungan Biro SDM Polda Gorontalo.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja personel Biro SDM Polda Gorontalo, sementara motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa sinergi dalam tim serta kepatuhan terhadap aturan memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan motivasi kerja belum memberikan pengaruh yang dominan. Secara simultan, ketiga variabel kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, yang mengindikasikan bahwa kombinasi dari ketiganya penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

Bagi Biro SDM Polda Gorontalo, disarankan untuk terus memperkuat budaya kerja sama tim melalui peningkatan koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi antarpersonel serta mempertahankan disiplin kerja sebagai budaya organisasi karena terbukti berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja. Di sisi lain, aspek motivasi perlu ditingkatkan melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, dan pembinaan yang lebih terarah agar mampu memberikan pengaruh yang lebih optimal terhadap prestasi kerja personel. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi prestasi kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi. Mengingat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 50,8%, masih terdapat 49,2% variasi prestasi kerja yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Agenginardi, A., Kurniawan, A. H., & Prasetya, A. D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap performa anggota Polresta Karangrayung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 88–97.
- Arsat, A., Fadli, M., & Hamsah, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 56–63.
- Baharuddin, B., Sari, D. P., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 22–29.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (2nd ed.). BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Rajawali Pers.
- Mangasa, M. (2023). Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 30–38.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human resource management (15th ed.). Cengage Learning.
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 24–29. <https://doi.org/10.51977/jsm.v6i1.1569>
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Alfabeta.
- Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational behavior (19th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). Manajemen sumber daya manusia (3rd ed.). STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia : Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.

- Suyanto, M. A., & Ishak, O. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Limboto Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 6(2).
- Wibowo. (2022). Manajemen kinerja (6th ed.). Rajawali Pers.