

**PENGARUH *TEAM WORK*, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA SIBOLGA**

<sup>1</sup>Ade Irma Suryani, <sup>2</sup>Riwayani, <sup>3</sup>Tengku Aziddin, <sup>4</sup>Bayu Safri Ananda, <sup>5</sup>Ratna Dewi  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera Utara  
<sup>1</sup>ade.irmasuryani@gmail.com, <sup>2</sup>riwayani.mm@gmail.com, <sup>3</sup>tengku.aziddin@gmail.com,  
<sup>4</sup>bayu.safri@gmail.com, <sup>5</sup>ratna.dewi@gmail.com

**ABSTRACT**

*This formula research internal issue is how influence team work on employees performance. How influence of organization coomitment xx on employees performance. How influence of development on employees performance. How influence of team work, organization coomitment, and development on employees performance. This research target is to for know influence and analyze of team work on employees performance. For know influence and analyze of organization coomitment on employees performance. For know influence and analyze development on employees performance. For know influence and analyze team work, organization coomitment and development on employees performance Sample in this research amount to 39 employees. Technique analyze data which used in this research is analysis of regresi multiple linear. This research result explain of team work effect positive and significant on employees performance. Organization coomitment effect positive and significant on employees performance. Development effect positive and do not significant on employees performance. Team work, organization coomitment, and development effect and positive and significant on employees performance*

**Keywords :** *Team work, Organization coomitment, Development, Performance*

**ABSTRAK :** *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh team work terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai.. Bagaimana pengaruh team work, komitmen organisasi dan pengembangan terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh team work terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh team work, komitmen organisasi dan pengembangan terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Team work, komitmen organisasi dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

**Kata kunci :** *Team work, Komitmen organisasi, Pengembangan, Kinerja*

**1. Pendahuluan**

Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja dari setiap individu yang ada. Pegawai memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dinas. Seberapa baik seorang pemimpin memberikan

arahan dan bimbingan kepada bawahannya akan secara langsung mempengaruhi individu pegawai, unit kerja dan dinas secara keseluruhan. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Secara umum evaluasi

kinerja menjelaskan mengenai suatu proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan mendorong adanya produktivitas di masa mendatang.

Kinerja pegawai akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan pada unit organisasi dimana mereka bekerja. Dengan adanya partisipasi, pegawai tahu benar mengenai apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi demi menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut di masa mendatang.

Hasibuan (2013:44) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga adalah *team work*, dimana *team work* merupakan tim kerja yang bersama-sama kerja dalam menyelesaikan satu pekerjaan. Mangkunegara (2009:55), kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Kerja tim (*team work*) terdiri dari sekumpulan pegawai yang di koordinasi oleh ketua tim dan atau seorang manajer. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. *Team work* juga dapat meningkatkan kerja sama dan kinerja di dalam dan di antara bagian-bagian organisasi. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu organisasi. *Teamwork* yang dikelola dengan baik oleh organisasi dapat membuahkan hasil kinerja yang baik, jika kinerja pegawai baik maka produktivitasnya akan tinggi. Bagitupun sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk baik secara individu maupun tim, maka produktivitasnya akan rendah. Penelitian terdahulu dari Eri Nugraha, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria, (2017), Marudut Marpaung (2014) dan Utama, Suman Yuga.

(2012), kesemuanya menyatakan bahwa *team work* atau kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena yang terjadi di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga masih terlihat bahwa sebagian pegawai belum dapat kerjasama secara tim dengan baik, hal ini dapat dilihat dari laporan kinerja yang agak telat dari salah satu bagian, selain dari pada itu dalam bekerjasama masih ada pegawai yang santai sementara pegawai yang lain bekerja keras, indikasi ini menjelaskan bahwa masih ada masalah tentang *teamwork* di dinas.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Pada saat ini komitmen organisasi dapat dijadikan landasan daya saing, karena organisasi atau instansi dengan pegawai yang mempunyai komitmen akan mendapatkan keunggulan-keunggulan yang tidak dimiliki oleh organisasi atau instansi lain seperti adanya kepercayaan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha yang di atasnamakan organisasi, serta adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Colquitt (2009:77) berpendapat bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai hasrat yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi atau komitmen organisasi akan mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi isu penting dalam konstelasi perubahan organisasi yang di dalamnya terkait dengan manajemen dan perilaku sumber daya manusia atau pegawai. Pada komitmen organisasi terkait dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan kompetensi (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Tiga unsur utama dalam komitmen organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan dan kompetensi) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan demikian pegawai yang mempunyai komitmen. Hasil penelitian terdahulu dari Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin (2016); Windy dan Gusnati (2012), kesemuanya menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Fenomena yang terkait dengan komitmen organisasi pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga diantaranya masih lemahnya komitmen dan dukungan para pemangku kepentingan terhadap program dinas terutama yang terkait dengan kelembagaan, kebijakan, perencanaan program dan penganggaran.

Selain *team work* dan komitmen organisasi, maka faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga adalah pengembangan. Handoko (2013:125) menyatakan pengembangan pegawai adalah memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknis pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin, latihan menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap dan sikap kepribadian. Pengembangan pegawai ini bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah untuk dilaksanakan, karena didalamnya tercakup perombakan sikap mental seseorang pegawai yang sebagian sudah ada dan membudaya sejak kecil. Penelitian terdahulu dari Maludin Panjaitan (2017), Soffi Rosyidawaty (2018) dan Utama, Suman Yuga. (2012), kesemuanya menyatakan pengembangan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena di dinas terkait pengembangan pegawai diantaranya masih jaranganya sebagian pegawai mengikuti pengembangan seperti diklat, pendidikan dan pelatihan, dan masih belum terprogram dengan baik sistem pengembangan di dinas.

### 1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.
- 2) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga..
- 3) Bagaimana pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga..
- 4) Bagaimana pengaruh *team work*, komitmen organisasi dan pengembangan terhadap

kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

### 1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga..
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga..
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *team work*, komitmen organisasi dan pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

### 1.3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. *Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.
3. Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.
4. *Team work*, komitmen organisasi dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang

dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka yang menjadi populasi

dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga yang berjumlah 39 orang dimana Kepala Dinas, Sekretaris Dinas dan Kepala Bagian serta peneliti tidak dijadikan populasi dengan rincian dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 1. Kerangka populasi pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	8
2	Bidang Pengembangan Pariwisata	7
3	Bidang Pemasaran Pariwisata	7
4	Bidang Kepemudaan	8
5	Bidang Keolahragaan	9
Jumlah		39

Sumber : Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, 2021

## 2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:57), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu total sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

Tabel 2. Kerangka sampel pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	8
2	Bidang Pengembangan Pariwisata	7
3	Bidang Pemasaran Pariwisata	7
4	Bidang Kepemudaan	8
5	Bidang Keolahragaan	9
Jumlah		31

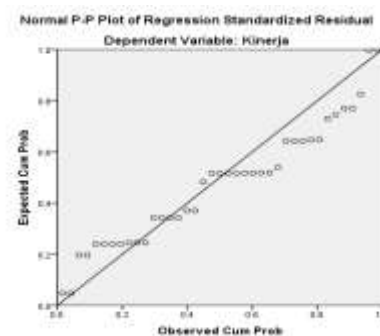
Sumber : Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, 2021

## 2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya

dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Uji asumsi normalitas data

Tabel 3. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43.9487
	Std. Deviation	2.83724
Most Extreme Differences	Absolute	.201
	Positive	.139
	Negative	-.201
Kolmogorov-Smirnov Z		1.256
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 3 diatas diketahui signifikansi sebesar 0.085. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

#### 2.4. Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi

menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 4. Uji asumsi multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen organisasi	0.922	1.085
Team work	0.643	1.555
Pengembangan	0.661	1.512

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 5.13 diatas sebesar 1.085, 1.555, 1.512, dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara ketigat variabel bebas dalam penelitian ini.

pada lag satu atau lebih sebelumnya. Menurut Sekaran (2017: 110), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi

1.21.<DW<1.65 atau 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan.

DW<1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

#### 2.5. Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama

Tabel 5. Model summary<sup>b</sup>

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.640	20.751	3	35	.000	2.040

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 6 di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 2.040, nilai tersebut berada pada kisaran 1.65<DW<2.35 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

### 3. Uji Hipotesis.

Dalam uji hipotesis ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan atau bersama-sama, maupun secara partial atau sendiri-sendiri dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program SPSS versi 22.00.

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh *team work*, komitmen organisasi dan pengembangan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

### 3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6.

.Coefficients<sup>a</sup> pengaruh *team work*, komitmen organisasi dan pengembangan terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.646	4.996		.930	.359
<i>Team work</i>	.493	.130	.481	3.807	.001
Komitmen organisasi	.221	.073	.319	3.020	.005
Pengembangan	.191	.099	.240	1.921	.063

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel 6 diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.646 + 0.493X_1 + 0.221X_2 + 0.191X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

- 1) Nilai konstanta sebesar 4.646, hal ini menyatakan bahwa jika faktor *team work*, komitmen organisasi dan pengembangan diabaikan maka nilai kinerja pegawai sebesar 4.646.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel *team work* sebesar 0.493, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor *team work* maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 4.93%.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0.221, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor

komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2.21%.

- 4) Koefisien regresi untuk variabel pengembangan sebesar 0.191, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor pengembangan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1.91%.

#### a) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 7 Coefficients<sup>a</sup> pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.646	4.996		.930	.359
Komitmen organisasi	.221	.073	.319	3.020	.005

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 7 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.020. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $39 - 2 = 37$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai

$t_{tabel}$  sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.020 > 2.026$ ) dan nilai signifikansi  $0.005 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sebesar 0.319 atau 31.90%.

Tabel 8 Coefficients<sup>a</sup> pengaruh *team work* terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.646	4.996		.930	.359
<i>Team work</i>	.493	.130	.481	3.807	.001

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.807. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $39 - 2 = 37$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.807 > 2.026$ ) dan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Tabel 9 Coefficients<sup>a</sup> pengaruh pengembangan terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.646	4.996		.930	.359
Pengembangan	.191	.099	.240	1.921	.063

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 9 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.921. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $39 - 2 = 37$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.026. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

#### b) Pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

Untuk mengetahui pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Besarnya pengaruh variabel *team work* terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sebesar 0.481 atau 48.10%.

#### c) Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.921 < 2.026$ ) dan nilai signifikansi  $0.063 > 0.05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya

variabel pengembangan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Besarnya pengaruh variabel pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sebesar 0.240 atau 24.00%.

#### d) Pengaruh *Team Work*, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Terhadap

#### Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

Untuk melihat pengaruh *team work*, komitmen organisasi dan pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka  $R_{\text{Square}}$  dibawah ini :

Tabel 10. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.640	.609	1.77352

Dependent Variable: Kinerja

Besarnya Tabel 10 diatas, diperoleh nilai  $R_{\text{Square}}$  ( $r^2$ ) adalah 0.640. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh *team work*, komitmen organisasi dan pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga sebesar 64%, sedangkan sisanya sebesar 36% (100% -

64%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel *team work*, komitmen organisasi dan pengembangan sebesar 64%, sedangkan sisanya sebesar 36% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

Tabel 11.  
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.810	3	65.270	20.751	.000 <sup>a</sup>
	Residual	110.088	35	3.145		
	Total	305.897	38			

Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 10 di atas diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 20.751. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau  $4 - 1 = 3$ , dan jumlah sampel dikurang 4 atau  $39 - 4 = 35$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2.572. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $20.751 > 2.572$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel *team work*, komitmen organisasi dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan

dapat disimpulkan bahwa variabel *team work*, komitmen organisasi dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

#### 4. Evaluasi Data

##### a. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari *Eri Nugraha, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria, (2017), Marudut Marpaung (2014) dan Utama, Suman Yuga. (2012)*, artinya pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan berdampak signifikan dalam



meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

#### **b. Pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.**

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Eri Nugraha, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria, (2017), Marudut Marpaung (2014) dan Utama, Suman Yuga. (2012) menyatakan bahwa *team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya kerjasama tim yang baik dalam bekerja akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

#### **c. Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.**

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel pengembangan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu dari Maludin Panjaitan (2017), Soffi Rosyidawaty (2018) dan Utama, Suman Yuga. (2012), menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya sistem pengembangan pegawai dapat berjalan dengan baik maka akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

### **5. Kesimpulan**

Berdasarkan pada analisis perhitungan di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah :

- 1) Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.020 > 2.026$ ) dan nilai signifikansi  $0.005 < 0.05$
- 2) Variabel *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.807 > 2.026$ ) dan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$
- 3) Variabel pengembangan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.921 < 2.026$ ) dan nilai signifikansi  $0.063 > 0.05$

- 4) Variabel komitmen organisasi, *team work*, dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga, dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20.751 > 2.572$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ .

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku :**

- Colquitt, LePine, Wesson, (2009), *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, Mc Graw Hill International Edition
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid I). Jakarta : Indeks.
- Handoko, T. Hani (2013), *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_ (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Husnan, Keldjrachman Suad, (2014), *Manajemen Personalia*, Edisi ke Empat, BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Martoyo, Susili (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Ghalia Jakarta
- Moekijat (2013), *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Empat, Maju Mundur, Bandung.
- Nitisemito S Alex (2013), *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, Ghalia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, S.P. (2011). *Perilaku Organisasi : Konsep Kontraversi, Aplikasi*, ED Alexmedia Konputinso
- Sedarmayanti. (2016). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju

- Siagian, SP (2013) Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan, Cetakan II, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Schuler Randal S and Jackson Susan E, alih bahasa Prawira Hie (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga Jakarta.
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2013). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sri Sarjana, (2014), Jurnal pendidikan dan kebudayaan, SMK Negeri 1 cikarang barat, vol. 20, nomor 2, Juni 2014),240
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alfabeta
- Swastha DH, Basu dan Ibnu Sukotjo (2013), Pengantar Bisnis Modern, Edisi Revisi Liberty Yogyakarta.
- Terry George & Rue, Leslie W alih bahasa Sadeli (2013), Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta.
- Yukl, G. 2011. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Indonesia (kelima). Cetakan kedua. Penerbit PT Indeks, Jakarta.
- West, Richard, Lynn H. Turner. (2012), Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi Edisi 3. Jakarta: Salemba Humanika
- Zauhar. S. 2013. Reformasi Birokrasi. Universitas Brawijaya Malang
- Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2013, Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
- Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016). Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employees at Integrated Service Office of east Java. *International Journal of Advanced Research (2016), Volume 3, Issue -378-396*
- Soffi Rosyidawaty (2018), Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Telkomsel Regional Jawa Barat, e-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018, ISSN : 2355-9357
- Utama, Suman Yuga. (2012). Analisis Pengaruh Kerja Tim, Pelatihan Dan Pengembangan Serta Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Skripsi Universitas Sumatra Utara. Medan
- Windy dan Gusnati (2012). Pengaruh Lingkungan kerja, pemberdayaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review, Volume 2, No. 2.*

#### **Jurnal :**

- Eri Nugraha, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria, (2017), Pengaruh kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja pegawai pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda Square, DOI: <http://dx.doi.org/10.29264/prosiding%20snmeb.v0i0.3106>
- Maludin Panjaitan (2017), Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa, Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3No. 2 (Juli –Desember 2017).
- Marudut Marpaung (2014), Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, Jurnal Ilmiah WIDYA, Volume 2 Nomor 1 Maret-April 2014.