

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

PT. Toba Pulp Lestari Tbk merupakan perusahaan global terkemuka dalam pengelolaan hutan tanaman industri (HTI) dan produksi pulp. Toba Pulp Lestari melayani pasar lokal dan internasional perusahaan percaya pada bahan baku kayu yang berkelanjutan untuk produksi pulp dan memiliki kebijakan yang digunakan Toba Pulp Lestari dijalankan dengan efisiensi tertinggi dan mempertimbangkan keberlanjutan untuk memastikan minimalisir pemborosan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh struktur atau susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, mencakup kemampuan yang dimiliki para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang tinggi bagi perusahaan. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kerjasama tim dan motivasi yang ditegakkan. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta kerjasama tim yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dibawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim disebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja.

Kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok (Leonardo 2013:371). Kerjasama dapat diwujudkan melalui sinergitas kekuatan beberapa anggota tim dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk dapat mencapai kerjasama tim yang baik maka ada beberapa tahapan kerjasama yang dilakukan yaitu kesamaan tempat, kesamaan pikiran, dan kesamaan jiwa. Kesamaan tempat dapat diartikan awal dari sebuah kebersamaan, karena kesamaan tempat mendorong orang untuk meningkatkan kerjasama yang didasari atas kebersamaan kelompok dan tercipta sebuah organisasi yang harmonis. Kesamaan pikiran, bahwa seseorang yang mempunyai ide yang sama tentang suatu hal permasalahannya akan mendorong untuk bekerjasama dalam menyatukan pikiran dalam menetapkan strategi pencapaian atas pemecahan masalah yang dihadapi sehingga akan mendapatkan hasil maksimal antara anggota satu dengan lainnya. Kesamaan perasaan, tidak dipungkiri lagi bahwa suatu permasalahan yang sama akan menciptakan sebuah ikatan perasaan antara anggota satu dengan lainnya, akan memunculkan rasa kebersamaan dalam menghadapi permasalahan, dengan kondisi tersebut mereka akan menyatukan perasaan serta gagasan untuk dapat bersatu dalam menyelesaikan kesulitan saat menjalankan tugas. Kesamaan jiwa, merupakan kesatuan yang paling tinggi dalam bekerjasama, dimana kesamaan jiwa ini di landasi oleh saling percaya antara kelompok sehingga terwujudnya kultur dan budaya organisasi dalam kelompok, (Arief Budiman dalam jurnal Martinus Rukismono 2022,4).

Kerjasama tim sangat bermanfaat menurut Kaswan (2014) karena mampu menciptakan sebuah projek lebih berkualitas serta mampu menekankan efisiensi dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang lebih tinggi serta mendorong perkembangan organisasi ke depan. Menurut Budiman (2022) Pemimpin memberikan keleluasaan kepada anggota organisasi, bawahan tidak memiliki pegangan yang kuat dalam menyelesaikan permasalahan. Salah satu ciri pemimpin permisif adalah pimpinan tidak menetapkan aturan yang ketat dalam organisasi sehingga kepercayaan anggota organisasi rendah. Pimpinan menerima semua saran yang diberikan oleh bawahan, takut atau lambat mengambil sebuah keputusan dan sangat ramah, cenderung tidak menyakiti bawahan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas adalah satu masalah yang berlanjut dan membingungkan yang dihadapi oleh para pimpinan organisasi adalah mengapa

beberapa pegawai prestasi kerjanya lebih rendah dari pada pegawai lainnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik (Monika, 2020 ). Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan sendiri. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi Instansi (Kusuma, 2020). Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai, serta memantapkan manajemen perusahaan. Selain itu tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas, kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat pegawai semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang yang tingkatnya lebih tinggi, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan pegawai tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja (Fahmi, 2017).

Karyawan suatu perusahaan memiliki motivasi kerja tentu memiliki prestasi kerja yang baik. Motivasi kerja penting agar karyawan tidak mudah menyerah serta terus berpikir dan bekerja kreatif bila menemukan kesulitan dalam menjalankan tanggungjawab kerjanya. Menurut Mujiatun (2015) motivasi adalah salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah optimal.

Hasil wawancara menurut bapak Situmorang sebagai bagian humas, terkait dengan kerja sama tim pada PT. Toba Pulp Lestari bahwa kerjasama tim

merupakan suatu nilai inti yang harus dijalankan oleh semua karyawan. Dalam hal ini perusahaan mempunyai salah satunya adalah pelengkap tim. Pembagian kerja pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk, ketika suatu departemen diberikan *goal* (target), maka masing-masing karyawan dalam departemen tersebut itulah menjadi satu tim (satu kelompok) untuk mengerjakan ataupun mencapai *goal* (tujuan) yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan. Bagian mill ini adalah seputar pabrik yang bagian proses pengolahan pulp.

Berdasarkan indeks yang berkaitan dengan perolehan menyatakan bahwa

**Tabel 1.1**

**Data Indeks Prestasi Kerja Dalam PT. Toba Pulp Lestari Tbk.**

kriteria yang memenuhi dalam indeks prestasi kerja yaitu sebagai berikut.

No	Indikator Prestasi	Target Pencapaian	Presentasi Pencapaian
1.	Dibawah Ekspektasi	90-100	84,1
2.	Kurang Ekspektasi	90-100	86,4
3.	Memenuhi Ekspektasi	90-100	91,5
4.	Melampaui Ekspektasi	90-100	96
5.	Sangat Ekspektasi	90-100	98

*Sumber: Data Indeks Prestasi (2023).*

Maka dari itu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya, PT Toba Pulp Lestari berusaha agar setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan dan dapat bekerja dengan segala kemampuan dalam menyelesaikan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebisa mungkin menciptakan kondisi kerja yang nyaman agar para karyawan merasa puas dalam bekerja agar tujuan perusahaan menjadi maksimal. Ketika prestasi karyawan meningkat maka karyawan akan dinaikkan ke level berikutnya (kejabatan berikutnya). Ketika karyawan naik level secara benefit yang diterima dari perusahaan akan meningkat juga tetapi tetap standarnya dari pemerintah.

Adapun pembagian kerjasama tim pada bagian mill (pengolahan pulp) Toba

**Tabel 1.2**

**Pembagian tim kerja karyawan pada bagian pengolahan pulp di PT.Toba  
Pulp Lestari Tbk**

Pulp Lestari ini adalah sebagai berikut.

<b>No</b>	<b>Pekerjaan</b>	<b>Jumlah Orang</b>
1.	<i>Wood Preparation</i>	9 Orang
2.	<i>Cooking</i>	9 Orang
3.	<i>Washing &amp; Screening, Bleaching</i>	8 Orang
4.	<i>Oxygen delignification</i>	4 Orang
	<b>JUMLAH</b>	<b>30 Orang</b>

*Sumber: PT. Toba Pulp Lestari Tbk ( 2022)*

Kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus di organisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dalam hal tingkat pendidikan dan di koordinasikan untuk bekerjasama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas.

Pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya suatu motivasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. PT. Toba Pulp Lestari akan memberikan insentif untuk menghargai prestasi karyawan dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika insentif lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih

mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi, sehingga prestasi kerja juga akan meningkat.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan baik dari kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan. Dengan begitu perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan yang ditetapkan apabila semua karyawan yang ada telah bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Prestasi kerja juga dapat menggambarkan atau menilai keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan tugas yang dikerjakannya, karyawan berprestasi adalah karyawan yang mempunyai tanggung jawab dan semangat kerja terhadap tugas yang dibebankan padanya. Beberapa faktor yang dapat dijadikan sebagai standar prestasi kerja, yaitu: Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, serta kuantitas kerja yang meliputi output non rutin (ekstra), kemampuan berinisiatif serta kerjasama.

Kerjasama tim dan motivasi merupakan variabel penting yang dapat menentukan prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan, kerjasama tim dapat menentukan jalannya peran, fungsi dan tujuan yang ada di perusahaan. Sementara itu motivasi dapat menentukan sejauh mana karyawan mau berusaha dan bekerja seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Penelitian ini akan menelaah pengaruh kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap kerja karyawan. Perlu juga di ingat bahwa karyawan sebagai manusia dan masyarakat memiliki sifat yang dinamis, dari penjelasan di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Toba Pulp Lestari Tbk Porsea”**

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disusun rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh kerjasama tim terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Toba Pulp Lestari Tbk Porsea?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Toba Pulp Lestari Tbk Porsea?
3. Bagaimanakah kerjasama tim dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT.Toba Pulp Lestari Tbk Porsea?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Toba Pulp Lestari Tbk Porsea.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Toba Pulp Lestari Tbk Porsea.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Toba Pulp Lestari Tbk Porsea.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap penelitian ini akan membawa manfaat untuk banyak pihak seperti:

1. Bagi Peneliti  
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman dan wawasan yang lebih mendalam khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan  
 Hasil penelitian diharapkan memberikan masukan, pemikiran dan informasi yang bermanfaat terhadap PT.Toba Pulp Lestari Tbk dalam bidang motivasi dan prestasi kerja.
3. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Sebagai tambahan literature kepustakaan di Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khusunya Kerjasama tim, Motivasi kerja, dan Prestasi kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Prestasi Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016 :67) prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2012), prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Bagi karyawan kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan kinerja tersebut. Sedangkan bagi kinerja karyawan sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi.

Menurut Badriyah (2018: 136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

##### **2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Karyawan**

Menurut Badriyah (2018: 136), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja  
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja  
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kinerja.

3. Keandalan  
Dapat atau tidaknya pegawai diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif hati-hati, kerajinan dan kerjasama.
4. Inisiatif  
Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggungjawab menyelesaikan.
5. Kehadiran  
Keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam yang telah ditentukan.

### **2.1.3 Penilaian Prestasi Kinerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan suatu organisasi secara efisien dan efektif. Bagi para karyawan penilaian prestasi kerja tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi yang ada. Penilaian prestasi kerja juga dapat memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagai prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan mereka di masa yang akan datang guna untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Menurut Handoko (2014: 135) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Sedarmayanti (2017: 143) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

### **2.1.4 Indikator prestasi kerja**

Menurut Sutrisno (2014: 152) Indikator-indikator prestasi kerja sebagai berikut:

#### **1. Hasil Kerja**

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan

dilakukan.

## 2. Pengetahuan Pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

## 3. Kecekatan Mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan

dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

## 4. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

## **2.2 Kerjasama Tim**

### **2.2.1 Pengertian Kerjasama Tim**

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki dalam mencapai hasil yang lebih baik. Menurut West dalam Hatta et. al (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan berkelompok dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk meringankan beban masing-masing individu. Menurut Shane & Von Glinow (2012: 144), dimensi kerjasama tim yang efektif yaitu the five C.

a. Cooperating (bekerjasama). Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian

b. Coordinating (koordinasi). Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis

c. Communicating (komunikasi). Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (mengggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif)

d. Comforting (kenyamanan). Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

### **2.2.2 Indikator Kerjasama Tim**

Menurut Ibrahim et al., dalam Sibarani, (2021) menetapkan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

#### **1. Kerjasama**

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual.

#### **2. Kepercayaan**

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.

#### **3. Kekompakan**

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan dan Silvy (2019) motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

Sedangkan menurut Mujiantun (2015) motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Menurut Ferry Panjaitan dkk (2020:76) bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku sehingga perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Dari berbagai definisi mengenai yang telah dikembangkan oleh para ahli dan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Dengan kata lain motivasi menjelaskan kenapa SDM dalam organisasi berperilaku sedemikian rupa dalam pola kerjanya.

### **2.3.2 Sumber Motivasi**

Menurut Juni dan Priansa (2014: 204) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bias di golongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

#### **1. Motivasi Instrinsik**

Motivasi instrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

- a. Minat. Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
- b. Sikap positif. Pegawai yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Kebutuhan. Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

## **2. Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai Dalam organisasi diantaranya sebagai berikut:

### **a. Motivator**

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

### **b. Kesehatan kerja**

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervise teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

### **2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja.**

Menurut Hasibuan dalam Kusiasari (2018) terdapat beberapa tujuan motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai instansi
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.

10. Meningkatkan kinerja pegawai.

11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan baku.

12. Meningkatkan kinerja pegawai.

### 2.3.4 Indikator Motivasi

Seperti yang telah dijelaskan diawal dan didukung oleh pendapat para ahli manajemen bahwa motivasi itu berkaitan dan dipengaruhi oleh kebutuhan. Menurut Abraham Maslow dalam buku wibowo mengembangkan *Hierarchy of needs Theory* dan mengelompokkan motivasi dalam lima tingkatan yang disebutnya sebagai kebutuhan:

1. Rasa aman (*Safet*)
2. Penghargaan (*Estem*)
3. Aktualisasi diri (*Self-actualization*)

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

### Penelitian Terdahulu

No	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Arief Budiman & Martinus Rukismono (2022)  Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Team Work terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT.AGRINDO GRESIK	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan berhubung positif terhadap prestasi kerja.  Kompetensi berhubung positif terhadap prestasi kerja.  Team work memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja

2	Aprini Monika Sihite (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan.	Regresi berganda, Uji t, Uji F	Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan pelatihan diasumsikan konstan atau sama dengan nol.  Gaya kepemimpinan bernilai positif.  Gaya kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Pelatihan memiliki nilai positif signifikansi.
3.	Adya Adi Kusuma (2012) Pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu	Analisis regresi Linier Berganda	Motivasi dan Kemampuan Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikansi terhadap prestasi kerja
4.	Muhammad Fahmi (2017) Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara	Uji Validitas dan Relibilitas, uji Asumsi klasik, analisis Regresi Berganda, Uji t dan Uji F	Motivasi dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara

### 2.5 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Prestasi kerja karyawan

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang memiliki dalam mencapai hasil yang lebih baik. Adanya kerjasama tim yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Budiman &

Rukismono (2022) kerjasama tim memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja.

### **2.5.1 Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Maka dengan demikian motivasi berhubungan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Kusuma (2012) pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

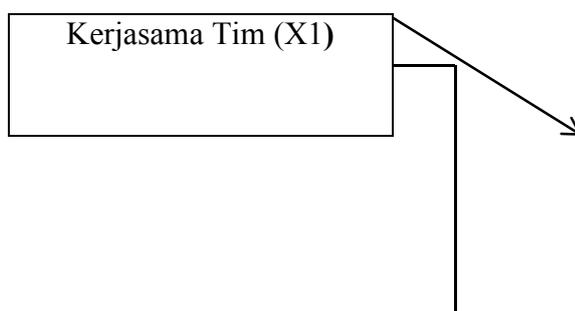
### **2.5.2 Hubungan Kerjasama tim dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja.**

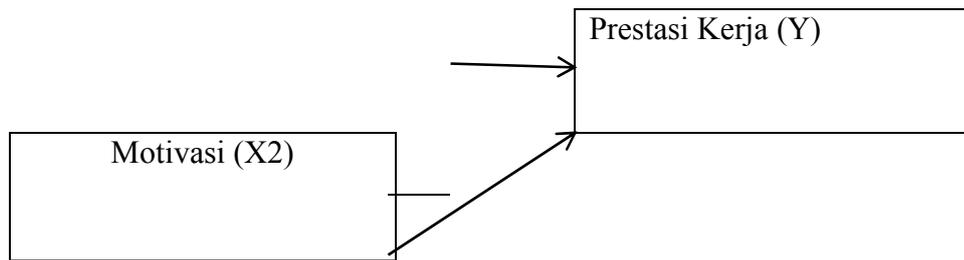
Hubungan kerjasama tim dan motivasi kerja yang baik secara simultan sangat berpengaruh yang baik. Apabila karyawan dalam perusahaan mempunyai kerjasama tim dan motivasi yang tinggi hal ini akan memudahkan karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas.

## **2.6 Kerangka berfikir**

**GAMBAR 2.1**

### **KERANGKA BERFIKIR**





Prestasi kerja karyawan (sebagai variabel dependen) dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diberikan oleh seseorang (pegawai) menurut ukuran yang telah berlaku pada pekerjaan pegawai.

Kerjasama tim (sebagai variabel independen) adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Motivasi (sebagai variabel independen) merupakan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Apabila prestasi kerja seseorang rendah, dapat merupakan hasil dari kerjasama tim yang rendah ataupun motivasi yang kurang baik. Kerjasama Tim mungkin memegang peranan penting dalam suatu instansi yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Kerjasama Tim dan motivasi yang rendah akan menghasilkan pekerjaan yang tidak maksimal.

## 2.7 Hipotesis

1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Toba Pulp Lestari, Tbk
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk
3. Kerjasama tim dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dengan menggunakan angka dan juga penelitian kualitatif dengan menggunakan variabel-variabel dan data berupa informasi.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Toba Pulp Lestari Tbk, Porsea berkedudukan di Desa Pangombusan, Kecamatan Parmaksian, Kabupaten Toba mulai bulan Desember sampai dengan selesai.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan bagian pengolahan pulp di PT. Toba Pulp Lestari Tbk Porsea pada Kabupaten Toba yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

##### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan seluruh bagian yang mewakili populasi. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 30 Orang dan masih bisa dijangkau peneliti sehingga seluruh populasi akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena populasi kurang dari 100 orang.

#### **3.4 Jenis Data Penelitian**

### **3.4.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner serta wawancara dan diskusi dengan karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Tbk.

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan Perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas organisasi jumlah karyawan serta buku ilmiah dan literature lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data meliputi:

#### **1. Wawancara**

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan Tanya jawab kepada salah satu pegawai yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi di PT. Toba Pulp Lestari Tbk.

#### **2. Kuesioner**

Kusioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarakan menggunakan google form kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk.

### **3.6 Definisi operasional dan variabel penelitian**

Definisi operasional dan variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai

**Tabel 3.1**

**Tabel Operasional**

berikut:

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Kerjasama Tim (X1)	Menurut West dalam Hatta, et. al (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan berkelompok dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk meringankan beban masing-masing individu.	Menurut Marnung dalam Widyaswari (2016:31) 1..Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan	Likert
Motivasi (X2)	Menurut Siahaan, dkk (2016: 266) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang d inginkan	Menurut MCCelland dalam siahaan, dkk (2016: 275) 1. Kebutuhan dan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3.Kebutuhan dan Kekuasaan	Likert
Prestasi Kerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2016: 67) prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut Hasibuan (2015: 87) 1. Kualitas kerja 2. Pengetahuan 3.Penyesuaian pekerjaan 4.Hubungan kerja	Likert

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Adapun masing masing dari pengukuran variabel penelitian ini adalah dengan menggunakan Likert dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban yang akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2

## Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Uji validitas ini dilakukan di PT. Toba Pulp Lestari Tbk, Porsea. Dengan membagi kuesioner kepada 30 Orang Karyawan. Dalam penelitian ini digunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan – pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur.

Apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan *SPSS for windows* dengan uji statistic, cronbach dengan kriteria:

1. Jika  $r_{alpha} > 0,60$  maka dinyatakan reliable
2. Jika  $r_{alpha} < 0,60$  maka dinyatakan tidak reliable

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.1 Uji Normalitas

**Uji Normalitas** dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel –variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu menggunakan grafik *Normal Probability Plot*

### 3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukannya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineeritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*.

## 3.10 Metode Analisa Data

### 3.10.1 Metode Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode analisis yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang diperluka, kemudian data-data tersebut diklasifikasikan, dianalisis dan di interprestasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai topik ataupun masalah yang diteliti. Analisi deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Data diperoleh dari data primer berupa kusioner yang diisi oleh responden penelitian.

### 3.10.2 Metode Regresi Linear Berganda

Metode analisis berganda, dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara kerjasama tim, motivasi (X) terhadap prestasi kerja (Y), adalah persamaan regresi adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Prestasi kerja

$a$  = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kerjasama tim

$X_2$  = Motivasi kerja

$\epsilon$  = Kesalahan atau Error

### 3.11 Pengujian Hipotesis

#### 3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat destimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ .

##### 1. Kerjasama tim ( $X_1$ )

$H_0: b_1 = 0$ , artinya, kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari Tbk, Porsea.

$H_1: b_1 > 0$ , artinya, ada pengaruh yang signifikan kerjasama tim terhadap prestasi kerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari Tbk, Porsea.

##### 2. Motivasi ( $X_2$ )

$H_0: b_2 = 0$ , artinya, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari Tbk, Porsea.

$H_1: b_2 > 0$ , artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari Tbk, Porsea.

$H_0$ : ditolak dan  $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$

$H_0$ : diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  Untuk  $\alpha = 5\%$

#### 3.11.2 Uji Simultan (F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel terikat, (Sugiyono, 2011: 98). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kerjasama tim (X1), motivasi (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1.  $H_0: b_1 \text{ dan } b_2 = 0$ . artinya, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara serempak atau keseluruhan terhadap variabel terikat.
2.  $H_1: b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$ . artinya, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### **3.12 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas (kerjasama tim dan motivasi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Apabila nilai dari  $R^2$  semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel akan semakin terbatas, dan jika nilai  $R^2$  semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin membaik.

