

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis
Program Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

Nama : Sri Dewi Tarihoran
NPM : 20520133
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CU MAJU TARUTUNG

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka
telah dilengkapi syarat-syarat akademis untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan
Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI SRATA SATU (S-1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Penimbang Utama


Prof. Dr. Drs. Parlas H. Silaban MBA. Dr. E. Hamonangan Siallagah SE., M.Si.



Pembimbing Pendamping


Agus Nakkas, S.Pd., M.Pd., SE., MM

Ketua Program Studi


Romindo M Pasaribu, SE., MBA

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan kompleks dalam manajemen sumber daya manusia sering muncul dalam dunia kerja yang terus berkembang. Suatu organisasi, tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia ataupun karyawan memiliki peran yang sangat penting menentukan perkembangan organisasi. Setiap organisasi tentu memiliki orientasi dan sasaran yang ingin dicapai maka organisasi dituntut harus dapat mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan. Pencapaian tujuan organisasi sangat terkait dengan dimensi sumber daya manusia, oleh karena itu organisasi perlu memberikan cara yang efisien untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi tinggi agar mereka tetap dapat berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Bisnis harus meningkatkan kinerjanya seiring dengan perkembangan zaman dan harus mempersiapkan tenaga kerja yang handal dengan memiliki semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang matang kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan.

Koperasi kredit atau yang sering juga di sebut *Credit Union* (CU) adalah sebuah lembaga keuangan yang bergerak di bidang simpan pinjam yang dimiliki dan dikelola oleh anggotanya dengan tujuan untuk menyejahterakan anggotanya sendiri. CU merupakan lembaga pemberdayaan di bawah naungan Kementerian Koperasi dan UMKM. Kegiatan usaha dari CU yaitu menghimpun dana dari anggota koperasi dengan menciptakan sumber kredit dari dan untuk anggota dengan bunga yang relatif rendah. Tujuannya adalah membantu masyarakat dalam meningkatkan ekonomi dan kemajuan terutama para anggotanya dan mengembangkan sikap hidup hemat dan penggunaan uang secara bijaksana dan terencana oleh anggotanya. CU Maju Tarutung merupakan salah satu anggota CU PUSKOPDIT (Pusat Koperasi Kredit) Bekatige Sumatra Utara yang

beroperasional di Jl. Mayjend. D.I. Panjaitan, Hutatoruan X, Kecamatan Tarutung, Kabupaten Tapanuli Utara, Provinsi Sumatra Utara. Resmi berdiri pada tanggal 23 Januari 1977 dengan nomor induk koperasi 12050603370104 dan Nomor Badan Hukum 302/BH/KDK 2-8/IV/2000.

CU Maju Tarutung menyediakan layanan peminjaman dan penyimpanan kepada anggota sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Pinjaman Pertama juga dapat diberikan maksimal 2 juta dan pinjaman maksimal yang layani adalah sebesar Rp. 100.000.000 sesuai dengan ketentuan asuransi. Bunga pinjaman saat ini sebesar 2,5% per bulan dari saldo pinjaman dengan waktu pengembalian (pengangsuran) maksimum 36 bulan, yang dituangkan dalam perjanjian pinjaman. Untuk penyimpanan uang itu di bagi dua yaitu yang pertama simpanan saham yaitu simpanan mulai dari simpanan wajib minimal 25.000 dan maksimal 975.000 perbulan dan yang kedua Simpanan non saham yaitu simpanan yang sewaktu waktu dapat disetor dan ditarik dengan maksimal penyimpanan 20.000.000/bulan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah krusial, karena kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap stabilitas dan produktivitas organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing masing untuk mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018:83) sedangkan menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang di berikan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala pimpinan CU Maju Tarutung oleh peneliti menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan tahun 2023 seperti yang di tunjukkan dalam tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan CU Maju Tarutung
Tahun 2021-2023**

| No | Divisi | Rata-Rata Nilai Tahun 2021 | | Rata-Rata Nilai Tahun 2022 | | Rata-Rata Nilai Tahun 2023 | |
|----|------------------------|----------------------------|----------|----------------------------|----------|----------------------------|-------------|
| | | Nilai | Kategori | Nilai | Kategori | Nilai | Kategori |
| 1 | Keuangan Dan Akuntansi | 75,5 | Baik | 65 | Cukup | 64 | Kurang |
| 2 | Pengkreditan Dan Usaha | 65,8 | Cukup | 60,2 | Kurang | 60 | Kurang |
| 3 | Pendidikan Dan Umum | 81 | Baik | 80 | Baik | 79 | Baik |
| 4 | Badan Pengawasan | 80,5 | Baik | 80,5 | Baik | 90 | Sangat Baik |
| 5 | Unit Pelayanan | 79,8 | Baik | 75 | Baik | 70 | Cukup |
| 6 | Pemasaran Dan TI | 80 | Baik | 74 | Cukup | 75 | Baik |
| 7 | Operasional Pelayanan | 80 | Baik | 75 | Baik | 73,5 | Cukup |
| 8 | Pengurus Lingkungan | 69 | Cukup | 70 | Cukup | 64 | Kurang |

Sumber: CU Maju Tarutung, 2024

Berdasarkan dari tabel 1.1 menunjukkan hasil data kinerja karyawan secara rata-rata pada CU Maju Tarutung Tahun 2021-2023. Dapat dilihat tabel diatas bahwa CU Maju Tarutung memiliki kinerja yang berbeda-beda dan berbagai divisi seperti divisi keuangan dan akuntansi, pengkreditan dan usaha, pendidikan dan umum, unit pelayanan, pemasaran dan TI, operasional pelayanan dan pengurus lingkungan. Sebagian besar divisi mengalami penurunan nilai rata-rata dari tahun ke tahun. Pertama pada divisi Keuangan dan Akuntansi, divisi ini menunjukkan penurunan kinerja dari kategori “Baik” pada tahun 2021 ke “Cukup” pada tahun 2022, dan “Kurang” pada tahun 2023. Kedua divisi Pengkreditan dan Usaha, divisi ini konsisten dalam kategori “Kurang” dengan penurunan dari “Cukup” pada tahun 2021 menjadi “Kurang” pada tahun 2022 dan 2023. Ketiga divisi Pendidikan dan Umum, divisi ini stabil di kategori “Baik”

pada tahun 2021 sampai 2023. Keempat divisi Badan Pengawasan meningkat dari kategori “Baik” pada tahun 2021 dan 2022 menjadi “Sangat Baik” pada tahun 2023. Kelima divisi Unit Pelayanan, divisi ini menurun dari kategori “Baik” pada tahun 2021 dan tahun 2022, menjadi “Cukup” pada tahun 2023. Keenam Divisi Pemasaran dan TI, divisi ini menunjukkan Fluktuasi dari “Baik” pada 2021 ke “Cukup” pada 2022, dan kembali ke “Baik” pada tahun 2023. Ketujuh divisi Operasional Pelayanan Menurun dari “Baik” pada tahun 2021 dan 2022, menjadi “Cukup” pada tahun 2023. Dan terakhir divisi Pengurus Lingkungan, Kinerja fluktuatif dengan kategori ”Cukup” pada tahun 2021 dan tahun 2022, namun turun ke “Kurang” pada tahun 2023.

Secara keseluruhan sebagian besar divisi mengalami penurunan dalam rata-rata nilai dari tahun 2021 hingga 2023. Hanya divisi badan pengawasan yang menunjukkan peningkatan kategori meskipun nilai mengalami sedikit penurunan. Dari penjelasan diatas menunjukkan tanggung jawab karyawan belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik atau belum mencapai standar yang diinginkan organisasi. Oleh karena itu, di perlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi. Ketidaktercapaian kinerja karyawan diduga disebabkan oleh beberapa hal yang menjadi daya tarik peneliti yaitu antara lain motivasi kerja dan kerja sama tim.

Motivasi kerja menjadi salah satu aspek kritis dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Semua organisasi berharap kinerja anggota timnya meningkat tetapi setiap karyawan belum tentu dapat memaksimalkan kemampuan mereka di tempat kerja, sehingga diperlukan insentif untuk mendorong karyawan agar memanfaatkan semua potensi yang di miliki setiap karyawan dalam pekerjaan. Memberikan motivasi kerja menjadi salah satunya cara dilakukan melalui pengawasan terhadap karyawan saat bekerja untuk mencapai hasil yang optimal dan meningkatkan efisiensi. Rasa motivasi yang dimiliki seorang karyawan akan mendorong mereka untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil observasi dan wawancara yang di lakukan peneliti pada CU Maju Tarutung menemukan fenomena bahwa salah satu masalah utama motivasi kerja karyawan adalah besaran gaji yang di berikan perusahaan relatif kecil, yang berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan dan semangat kerja karyawan. Karyawan tidak menerima bonus tambahan meskipun karyawan mencapai target penagihan kredit dan menjaga pembayaran angsuran kredit lancar. Sementara itu karyawan lain yang kurang bersemangat dan malas tetap menerima gaji dan bonus yang sama. Kondisi ini menyebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan CU Maju Tarutung sehingga tidak memiliki keinginan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari informasi yang dikumpulkan dan data yang diperoleh peneliti dari CU Maju Tarutung mengenai faktor motivasi kerja, terdapat data terkait gaji karyawan CU Maju Tarutung sebagai berikut:

Tabel 1.2 Gaji Karyawan CU Maju Tarutung Tahun 2023

| Tahun | Posisi | Upah Minimum Kabupaten (UMK) (Rp/Bulan) | Gaji Karyawan (Rp/Bulan) |
|--------------|------------------------|--|---------------------------------|
| 2023 | Keuangan Dan Akuntansi | 2.833.474 | 2.523.900 |
| | Pengkreditan Dan Usaha | 2.833.474 | 2.523.900 |
| | Pendidikan Dan Umum | 2.833.474 | 2.523.900 |
| | Badan Pengawasan | 2.833.474 | 2.523.900 |
| | Unit Pelayanan | 2.833.474 | 2.523.900 |
| | Pemasaran Dan TI | 2.833.474 | 2.523.900 |
| | Operasional Pelayanan | 2.833.474 | 2.523.900 |
| | Pengurus Lingkungan | 2.833.474 | 1.950.700 |

Sumber: CU Maju Tarutung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 Gaji Karyawan CU Maju Tarutung Tahun 2023 lebih rendah dibandingkan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Kepuasan finansial karena gaji yang rendah dapat mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan

produktivitas, kualitas kerja dan minat untuk mencapai tujuan bisnis serta kurangnya pengakuan atas pekerjaan sehingga dapat melemahkan semangat dan motivasi untuk bekerja. Karyawan dapat menjadi tidak puas dan tidak termotivasi jika mereka tidak menerima balas jasa yang tidak sesuai dengan kontribusi mereka.

Fenomena lain yang memengaruhi motivasi kerja adalah kondisi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bahwa lingkungan kerja (secara tidak fisik) CU Maju tarutung kurang baik. Dimana hubungan sesama karyawan kurang efektif yang menyebabkan prosedur pemberian kredit kurang sempurna dan tidak efisien. Akibatnya banyak anggota melebihi batas yang sudah ditentukan sehingga kredit yang di berikan tidak tertagih sepenuhnya dan bahkan ada yang tidak membayar angsuran dalam waktu yang lama menyebabkan penunggakan yang mengakibatkan ketidaksesuaian antara kredit yang di salurkan dengan kredit yang diterima. Berikut rekapitulasi kredit CU Maju Tarutung Tahun 2021-2023:

Tabel 1.3 Rekapitulasi Kredit CU Maju Tarutung Tahun 2021-2023

| Tahun | Kredit Yang Seharusnya Ditagih | Realisasi Kredit Tertagih | Presentase |
|-------|--------------------------------|---------------------------|------------|
| 2021 | 6.827.054.500 | 3.936.827.000 | 57,67% |
| 2022 | 5.303.295.500 | 2.765.834.500 | 52,15% |
| 2023 | 4.965.677.500 | 1.808.331.500 | 36,42% |

Sumber: CU Maju Tarutung Tahun, 2024

Berdasarkan dari tabel 1.3 data rekapitulasi kredit CU Maju Tarutung Tahun 2021-2023 diatas bahwa jumlah kredit yang berhasil tertagih selama periode 3 tahun terakhir tidak tercapai sepenuhnya. Kredit yang tertagih Pada tahun 2021 sebesar 57,67%, tahun 2022 sebesar 52,15% dan tahun 2023 sebesar 36,42%. Hal tersebut menunjukkan penurunan produktifitas kinerja organisasi CU Maju Tarutung. Tanggung jawab semua karyawan belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik atau belum mencapai standar yang di inginkan organisasi. Oleh karena itu, di perlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam pengelolaan kredit agar dapat memenuhi target.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kerja sama tim. Kesuksesan dalam sebuah organisasi memerlukan kerja sama tim. Kerja sama tim merupakan kelompok yang di bentuk untuk mengidentifikasi masalah dan menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat (Lakoy, 2015). Dalam sebuah organisasi kesuksesan tidak hanya bergantung pada idividu, tetapi juga kemampuan tim untuk bekerja sama secara efektif. Anggota tim dapat menghasilkan energi positif dan sinergi di antara anggota tim yang terlibat. Gagasan inovatif tidak akan muncul jika tidak ada kerja sama yang efektif, memungkinkan mereka untuk saling mendukung dan memperkuat satu sama lain. Dalam lingkungan kerja yang kolaboratif, gagasan inovatif cenderung lebih mudah karena adanya saling pertukaran ide dan pemikiran.

Kerja sama tim adalah sekelompok individu bekerja sama demi mencapai target serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses yang jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja sama tim prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan (Masyithah *et al.*, 2018:51). Menurut Wahjono *et al.*, (2020:216) kerja sama tim

adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah masukan-masukan individu. Sedangkan menurut Sibarani (2018) kerja sama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, bakat, pengalaman, yang berbeda yang disatukan untuk mencapai tujuan dalam satu atau dua lebih kegiatan dan memiliki dimensi yaitu, kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan.

Dalam era bisnis yang cepat dan persaingan yang ketat saat ini, kerja sama tim yang kuat dan berhasil adalah kunci untuk mempertahankan dan meningkatkan keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan kerja sama tim pada CU Maju Tarutung. Kerja sama tim di lakukan pada proses peminjaman anggota CU Maju Tarutung dimulai dengan mengajukan permohonan kepada pengurus lingkungan yang kemudian diproses oleh panitia. Berikut ini di sajikan Tabel 1.3 yang menunjukkan perkembangan jumlah anggota CU Maju Tarutung pada tahun 2021-2023:

**Tabel 1.3 Perkembangan Jumlah Anggota CU Maju Tarutung
Tahun 2021-2023**

| Tahun | Jumlah anggota awal | Jumlah anggota masuk | Jumlah anggota keluar | Jumlah anggota meninggal |
|--------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| 2021 | 10.089 orang | 659 orang | 1.545 orang | 60 orang |
| 2022 | 9.143 orang | 514 orang | 790 orang | 81 orang |
| 2023 | 8.786 orang | 390 orang | 254 orang | 47 orang |

Sumber: CU Maju Tarutung, 2024

Dari Tabel 1.3. diatas memperlihatkan perkembangan jumlah anggota CU Maju Tarutung pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Anggota CU Maju Tahun 2021 sebanyak 10.089 orang, tahun 2022 sebanyak 9.143 orang, dan tahun

2023 sebanyak 8.786 orang. Melihat jumlah anggota CU Maju Tarutung tahun 2021 hingga 2023 secara konsisten mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Dan jumlah anggota yang keluar lebih banyak dibandingkan jumlah yang masuk setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ketua pimpinan CU Maju Tarutung penurunan signifikan ini di duga karena kurangnya kerja sama tim menyebabkan lingkungan kerja yang tidak solid dan tidak kooperatif yang menghambat kolaborasi yang efektif dalam menghadapi masalah. Kolaborasi yang efektif membutuhkan adanya rasa saling percaya, komunikasi yang terbuka serta dukungan antar anggota tim. Dan juga hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan anggota CU Maju Tarutung mengatakan bahwa koordinasi antar anggota dalam pengawasan sangatlah kurang menyebabkan masalah dalam penanganan kredit. Anggota menjadi tidak puas, kehilangan kepercayaan dan tidak mau terlibat aktif dalam kegiatan koperasi jika tidak dapat bekerja sama. Dengan demikian koperasi kehilangan daya tarik sebagai lembaga yang mewakili kepentingan bersama dan kehilangan anggota secara berkelanjutan. Hal ini menyebabkan banyak anggota menunggak pembayaran sehingga kredit yang telah di salurkan tidak dapat di pulihkan sepenuhnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Friska, M. (2022) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union (CU) Mura Kopa Di Balai Karangan. Dengan memberikan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian lain dari Simangunsong, L. *et al.*, (2020) menemukan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Pardomuan Dolok Sanggul. Dari paparan latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini akan menguji dan mengembangkan pemahaman mengenai **“Pengaruh motivasi kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CU Maju Tarutung
2. Bagaimanakah pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan permasalahan yang telah di uraikan diatas, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja Karyawan CU Maju Tarutung
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan dan melaksanakan penelitian empiris di lapangan serta menambah wawasan ilmiah yang dapat berguna bagi perkembangan studi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Di harapkan penelitian ini dapat menjadi informasi dan masukan bagi perusahaan terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran selanjutnya dan referensi tambahan di perpustakaan dalam bidang manajemen

sumber daya manusia dalam upaya pengembangan SDM yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan penguatan teori bagi peneliti selanjutnya terkait pengaruh motivasi kerja, kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini bermanfaat dan menjadi referensi bagi pengembangan model teoritis mengenai pengaruh motivasi kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari (*Job performance* atau *actual performance*) yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada organisasi. Suatu organisasi harus memiliki karyawan yang berkualitas jika ingin maju dan berkembang. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang dapat memenuhi target perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, penerapan kinerja sangat di perlukan.

Menurut Edison, dkk., (2016) kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan sebelumnya. Dalam hal ini, kinerja berarti proses yang dibutuhkan mencapai tujuan dan hasil akhir yang menunjukkan bahwa telah ada kerangka kerja yang telah disepakati sebelumnya yang mencakup standar, prosedur evaluasi dan kriteria untuk mencapai penilaian. Menurut Jufrien & Nurul (2020) kinerja merupakan hasil kinerja yang di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum secara norma dan etika. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya di ukur dari hasil akhir yang di capai tetapi juga proses yang di gunakan untuk mencapai hal tersebut. Kualitas, produktivitas, inovasi dan kemampuan mengambil inisiatif dan mengatasi masalah juga merupakan komponen dari kinerja.

Berdasarkan definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai pencapaian yang berhasil di peroleh seorang karyawan yang memenuhi kriteria untuk posisi tertentu.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa faktor – faktor berikut dapat memengaruhi kinerja karyawan:

1. Faktor kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowlwdge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Maka dari itu, karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*The right man on the right place, the right man on the right job*)

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan organisasi). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) mengemukakan ada empat indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat di ukur dengan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan melakukan tugas yang di berikan perusahaan dengan dukungan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu, kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan numerik yang terkait dengan jumlah hasil kerja.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan benar atau tidak ada kesalahan sesuai intruksi dalam pekerjaan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang di sengaja atau tidak di sengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah perwujudan kesadaran tentang kewajiban karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan perusahaan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi bersal dari bahasa latin (movemore) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seorang untuk bertindak atau melakukan suatu aktivitas. Selain itu Motivasi dalam manajemen dapat di artikan sebagai dorongan utama yang di perlukan dalam perusahaan dan harus dimiliki semua karyawan. Sehingga membuat perusahaan akan berkembang dan berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan.

Motivasi kerja adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2016:322). Menurut Sastrohadiwiryono (2013:119) motivasi di definisikan sebagai keadaan kejiwaan dan mental manusia yang memberikan energi untuk mendorong kegiatan (*moves*). Dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2018:127) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut Hidayat dkk., (2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Bismala *et al.*, (2017) motivasi di definisikan sebagai kekuatan seseorang dalam menimbulkan tingkat presistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu sendiri, maupun dari luar individu. Menurut Hasibuan dan Silvya (2019) motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja seperti, gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, serta rekan yang menyenangkan. Konsep ini menekankan bahwa tingkat motivasi seseorang dapat dari berbagai sumber seperti nilai-nilai, keyakinan, atau aspirasi pribadi. faktor-faktor eksternal seperti pengakuan, imbalan dan lingkungan tempat kerja juga memengaruhi motivasi seseorang.

Sedangkan menurut Hamali (2016:133) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia atau yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif yang tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami dinamika motivasi saat membuat strategi pengelolaan sumber daya manusia dan membuat lingkungan kerja yang menyenangkan untuk

menyenangkan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah merujuk pada penyediaan insentif yang dapat meningkatkan keinginan dan energi individu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Dengan kesediaan mental yang proaktif dan optimis yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Sebagaimana yang diungkapkan Affandi (2018:24) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk hidup yaitu termasuk untuk makan, minum, tempat tinggal dan udara, adalah hal-hal yang harus dipenuhi untuk mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja keras.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan masa depan yaitu kebutuhan akan suasana yang tenang, damai, dan optimis bahwa masa depan akan cerah dan baik.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri yaitu pengakuan serta penghargaan prestise (wibawa) muncul dari prestasi tetapi tidak selalu demikian. Pemimpin juga harus memperhatikan bahwa semakin tinggi prestise maka semakin tinggi statusnya prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Prestasi yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi terbaik seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini disebut sebagai realisasi penuh potensi seseorang.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Affandi (2018:29) menyatakan indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang di terima karyawan karena jasa yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan menjadi tempat bekerja pada karyawan di lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerjaan untuk menjalankan aktivitasnya.

3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang di tempati dan di nikmati baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan

4. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang di inginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda

5. Pengakuan Dari Atasan

Pernyataan yang di berikan atasan apakah karyawan sudah menerapkan akan motivasi yang telah di berikan atau tidak.

6. Pekerjaan Itu Sendiri

Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah bisa memotivasi pekerja lainnya.

2.3 Kerja Sama Tim

2.3.1 Pengertian Kerja Sama Tim

Menurut Sriyono (2013) kerja sama tim adalah kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang bergabung dalam satu organisasi. Kerja sama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian bagian perusahaan. Kerja sama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan keahlian mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Sementara menurut Andrew (2016) kerja sama tim merupakan

situasi yang di tandai oleh pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua anggota tim.

Menurut Putri & Sariyathi (2017:3402) kerja sama tim adalah cara yang sangat bagus untuk memadukan keterampilan yang berbeda untuk memberikan resolusi kreatif yang membangun kolaborasi bertambah kompetitif ketimbang individu. Sedangkan menurut Hamiruddin *et al.*, (2019) kerja sama tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja sama dari pada melakukannya sendiri. Kerja sama tim adalah sekelompok orang-orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah di peroleh dengan melakukan kerja sama tim dari pada melakukan sendiri (Davis, 2014:76). Bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalahan tersebut. Oleh karena itu, kerja sama tim bukan hanya bekerja sama tetapi juga memiliki fokus yang sama pada tujuan yang akan di capai. Kolaborasi tim yang efektif dan produktif bergantung pada pemahaman dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kerja sama tim adalah proses kolaboratif di mana orang-orang dengan berbagai keterampilan, bekerja sama menyelesaikan masalah dan menemukan solusi efektif.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim

Menurut Hacman (2017:152) terdapat lima kelompok yang dapat mempengaruhi kerja sama tim yaitu:

1. Tujuan arah yang jelas
Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi tujuan mereka
2. Pimpinan yang baik
pimpinan di butuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka

3. Tugas yang sesuai dengan tim work

Tugas harus kompleks, penting dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu

4. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan

Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil

5. Lingkungan organisasi yang mendukung

Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka.

2.3.3 Indikator Kerja Sama Tim

Menurut Hamiruddin *et al.*, (2019:142) kerja sama tim di ukur dengan 4 indikator yaitu:

1. Fokus pada tujuan tim yaitu tim fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi.
2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, Motivasi sangat di perlukan agar anggota lebih termotivasi dalam sebuah pekerjaan.
3. Menjalani kerja sama sesama anggota tim, sesama anggota tim, sesama organisasi.
4. Koordinasi dalam proses dalam menyelesaikan tugas, koordinasi dalam setiap tim dalam memudahkan penyelesaian sebuah tugas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sabagai bahan dasar proses penyusunan penelitian. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang di sajikan dalam tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|-----------|---|--|---|----------------------------------|---|
| 1 | Friska, M. (2022) | Analisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat Credit Union Mura Kopa Di Balai Karang. | Motivasi (X1), pelatihan (X2) dan kinerja karyawan (Y). | Regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | Lawasi, E. S & Triatmanto, B. (2017) | Pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan di Hotel Sahid Montana 1 Malang | Komunikasi (X1) motivasi Kerja (X2), kerja sama tim (X3), dan kinerja karyawan (Y). | Analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kerja sama tim tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Butarbutar, M., Effendi, E., Silaen, M. F., & | Pengaruh kerja sama tim dan motivasi kerja terhadap | Komunikasi (X1) motivasi Kerja (X2), kerja sama tim (X3), | Analisi linear berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, |

| | | | | | |
|---|--|--|---|---------------------------|---|
| | Butar-butur N (2021). | kinerja karyawan Credit Union (CU) pada wilayah daratan tinggi dibawah naungan Puskopdit Bekatigade Sumatra Utara | dan kinerja karyawan (Y). | | hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kerja sama tim tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Simangungson g, E, Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B., (2023) | Pengaruh Motivasi Kerja, Kerja Sama Tim Dan Lingkungan Kerja Pada Kopdit CU Pardomuan Dolok Sanggul | Motivasi Kerja (X1) Kerja Sama Tim (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) | Analaisis linear berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4 | Indraningrat, A. A. N., Widyani, A., D., & Vipraprastha, T. (2022) | Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Pergi Berlibur Indonesia. | Motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), kerja sama tim (X3) dan kinerja karyawan (Y) | Analisis linear berganda | Hasil penelitan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | Putri, L. | Pengaruh | Gaya | Analisis | hasil penelitian ini |

| | | | | | |
|---|--|---|---|------------------------------------|---|
| | D. P., & Sariyathi, N. K (2017). | gaya kepemimpinan transformasional, kerja sama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Warung Mina Cabang Renon. | kepemimpinan transformasional (X1), kerja sama tim (X2) dan komunikasi (X3) dan kinerja karyawan (Y). | regresi linear berganda . | menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 6 | Suryano, H., & ABS, M. K (2017). | Pengaruh kerja sama tim dan kreatifitas terhadap kinerja karyawan UD. AGRO SEJAHTRA JEMBER. | Kerja sama tim (X1), kreatifitas (X2) dan kinerja karyawan (X3). | Analisis regresi linear berganda . | hasil penelitian ini adalah bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan serta berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kreatifitas tidak berpengaruh secara parsial. |
| 8 | Novityanti, N., Asmalah, L., & Fitria, J. R (2023) | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kosami Sejahtera Utama Unit Terminal Inspection-T1, Bandar | Motivasi kerja (X1) Kerja sama tim (X2) dan Kinerja karyawan (Y1). | Analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian ii menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kerja sama tim secara persial berpengaruh signifika terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja dan kerja sama tim |

| | | | | | |
|--|--|--------------------------------|--|--|---|
| | | Udara Soekarna-Hatta Tagerang. | | | secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
|--|--|--------------------------------|--|--|---|

Sumber : Diolah penulis, 2024

2.5 Kerangka Teoritis

2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah keinginan untuk melaksanakan suatu tindakan atau aktivitas tertentu dan berkaitan erat dengan kinerja karyawan. kinerja karyawan akan lebih mudah mencapai standar yang di inginkan jika di dorong dengan motivasi yang kuat. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, karyawan lebih bersemangat dan fokus dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk terus berkembang serta mudah menemukan solusi inovatif untuk masalah dalam sebuah organisasi. Penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif karena akan mendorong motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dan memberikan balasan yang setimpal.

Hal ini di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Friska, M. (2022) bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian lain dari Indraningrat, A. A. N., Widyani, A., D., & Vipraprastha, T. (2022) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerja sama tim adalah praktik yang umum dilaksanakan oleh individu untuk memenuhi tujuan bersama, ini juga terjadi dalam lingkungan organisasi yang mengorganisir kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang efisien. Produktivitas seseorang akan lebih terlihat ketika dibandingkan langsung dengan rekan-rekan tim kerja dalam penilaian kinerja untuk mengevaluasi kualitas dan kauntitas pekerjaan karyawan.

Ketika karyawan dapat bekerja secara efektif dalam tim, mereka cenderung produktif, lebih kreatif dan dapat mencapai tujuan bersama dengan lebih baik. Dengan kerja sama tim karyawan dapat membagi beban Kerja, memanfaatkan kekuatan masing-masing dan mengatasi kelemahan masing masing. Kerja sama tim juga memantau anggota tim berkomunikasi lebih baik, meningkatkan hubungan kerja dan mengurangi konflik. Karyawan juga dapat saling memotivasi, meningkatkan kepercayaan satu sama lain, dan memperluas keterampilan dan pengetahuan mereka melalui kerja sama tim.

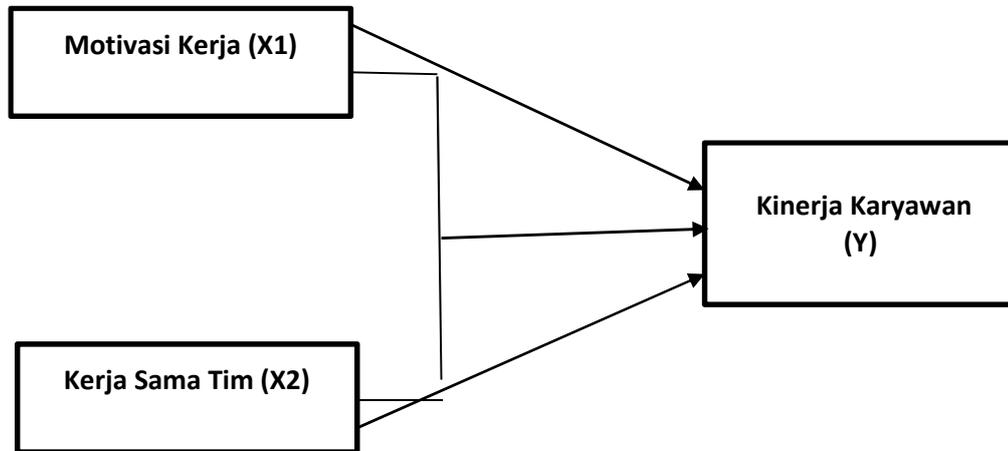
Hal ini di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawasi, E. S & Triatmanto, B. (2017) bahwa variabel kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan peneliti lain dari Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K (2017) menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh motivasi Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi memungkinkan mereka untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan dan meningkatkan kreatifitas dan produktivitas untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dan adanya kerja sama tim dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi meningkatkan efisiensi, dan menciptakan visi bersama untuk tujuan bersama. Ketika motivasi kerja dan kerja sama tim di perkuat secara bersamaan, karyawan cenderung lebih termotivasi, terlibat aktif dalam tim, dan lebih mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu maupun secara keseluruhan.

Hal ini di dukung dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Novityanti, N., Asmalah, L., & Fitria, J. R (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifiikan terhadap kinerja karyawan.

Paradigma penelitian dapat di buat dengan menggunakan kerangka berpikir penelitian diatas. Untuk menggambarkan pemikiran penelitian ini, berikut gambar pemikiran:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah penulis, 2024

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah yang perlu di uji melalui pengumpulan analisis data. Walaupun hipotesis adalah jawaban sementara, harus di dasarkan pada kenyataan dan fakta yang muncul berdasarkan studi pendahuluan. Berikut ini adalah hipotesis dalam penelitian ini:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung
2. Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung
3. Motivasi kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:17).

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CU Maju Tarutung yang berada di Jl. Mayjend. D.I. Panjaitan, Hutatoruan X, kecamatan Tarutung, Kabupaten Tapanuli Utara, Provinsi Sumatra Utara dan waktu penelitian di mulai dari Desember 2023 sampai dengan selesai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek penelitian yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu di tentukan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya Sugiyono (2019 :126). Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan CU Maju Tarutung yang terdiri dari 38 karyawan .

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu tehnik penentuan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel penelitian ini semua populasi dijadikan responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di CU Maju Tarutung yaitu sebanyak 38 karyawan.

3.3 Jenis Data Penelitian

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah sumber informasi yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Data primer yang di kumpulkan langsung dari sumber aslinya tanpa interpretasi sebelumnya. Peneliti memiliki kendali penuh atas proses pengumpulan dan memungkinkan menghasilkan hasil yang sesuai dengan pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung dari obyeknya atau dari responden dengan melakukan wawancara langsung dan membagikan kuisisioner dengan menyiapkan berbagai pertanyaan yang telah di persiapkan kepada Karyawan CU Maju Tarutung.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang di peroleh penelaah dari sumber yang telah tersedia. Peneliti menggunakan data sekunder untuk menyusun ulang, menganalisis atau mengevaluasi informasi yang ada.

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi, dimana peneliti secara langsung mengamati dan mencatat perilaku, peristiwa, atau fenomena tertentu di CU Maju Tarutung. Observasi tersebut dilakukan oleh peneliti dengan pengamatan langsung di CU Maju Tarutung.
2. Wawancara, peneliti berinteraksi langsung dengan responden atau subjek penelitian untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan topik penelitian skripsi ini. Wawancara dilakukan secara tatap muka atau melalui media komunikasi lainnya kepada ketua pimpinan dan bagian staf CU Maju Tarutung.
3. Kuisisioner adalah alat pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dikirimkan kepada responden dan diminta untuk menanggapi dengan memilih jawaban yang diberikan atau memberikan jawaban tertulis kepada mereka sendiri. Peneliti menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada responden atau melalui media online maupun melalui surat. Pembagian kuisisioner pada penelitian ini diberikan secara langsung pada responden karyawan CU Maju Tarutung.

3.5 Variabel Dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, ada beberapa variabel dalam penelitian ini. Dua jenis variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen yang memiliki peran berbeda tetapi saling terikat.

1. Variabel independen (variabel bebas) adalah unsur – unsur yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau menyebabkan perubahan munculnya variabel dependen. Dalam kasus ini, variabel independen terdiri dari motivasi kerja (X1) dan kerja sama tim (X2) yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Variabel dependen (variabel terikat) adalah faktor atau variabel yang di pengaruhi oleh atau merupakan hasil dari variabel independen. Dalam kasus ini, variabel dependen adalah dampak dari variabel independen, yang dapat di lihat dari kinerja karyawan (Y).

3.5.2 Definisi Operasional

Dalam konteks penelitian, definisi operasional mengacu pada cara khusus dan terukur dimana variabel penelitian didefinisikan dan dioperasikan. Dan mencakup tindakan konkret yang di ambil untuk mengukur atau mengamati variabel dalam konteks tertentu. Definisi operasional memastikan bahwa variabel dapat di amati, diukur, dan dianalisis secara konsisten dan dapat di ulang. Berikut tabel definisi operasional variabel yang di gunakan pada penelitian ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi variabel | Indikator | Skala ukuran |
|-----------------------|--|---|--------------|
| Motivasi Kerja (X1) | Motivasi kerja adalah faktor yang mendukung seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu (Affandi, 2018) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. kondisi kerja 3. fasilitas kerja 4. prestasi kerja 5. pengakuan dari atasan 6. pekerjaan itu sendiri (Affandi, 2018). | Likert |
| Kerja Sama Tim (X2) | Kerja sama tim merupakan sekelompok individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja sama dari pada melakukannya sendiri (Hamiruddin <i>et al.</i> , 2019:142) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus pada tujuan tim 2. saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas 3. menjalin kerja sama sesama anggota tim dan 4. koordinasi dalam menyelesaikan tugas (Hamiruddin <i>et al.</i>, 2019:142) | Likert |
| Kinerja Karyawan (Y1) | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2018:67) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Kemampuan, 4. Tugas tanggung jawab (Mangkunegara, 2018:67) | Likert |

Sumber: diolah oleh peneliti, 2024

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

tentang fenomena sosial. Konsep alat ukur kisi-kisi berupa angket kemudian dijabarkan ke dalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan untuk menyusun item-item pertanyaan yang dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 3.2 Skala likert

| Pernyataan | Skor |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono, 2019

3.7 Uji Instrumen Penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) Uji validitas dilakukan untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diperoleh setelah penelitian dengan menggunakan alat ukur yang sesuai, dalam penelitian ini alat ukur menggunakan kuisi. Suatu kuisi dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisi mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuisi. Sebelum digunakan alat mengumpulkan data harus di uji coba terlebih dahulu dengan sampel kurang dari 100 orang. Uji coba dilakukan di CU Pardomuan Dolok Sanggul. Uji validitas penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel untuk *degree of freedom* $(df)=n-2$. Item kuisi dikatakan valid apabila r -hitung > dari r -tabel maka butir pertanyaan tersebut valid dan syarat instrumen valid dengan signifikansi lebih kecil dari 0,5 dengan level signifikansi 5% (Ghozali 2018:53).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Alat perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *statistical program for social science* (SPSS). Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana yang dinyatakan oleh Ghozali (2018 :46) bahwa:

1. Jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan di nyatakan *reliabel*.
2. Jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak *reliabel*.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik terkait dengan teknik statistik yang digunakan dalam model regresi. Uji ini dilakukan untuk mendapatkan nilai estimasi yang diperoleh memiliki nilai yang terbaik, linear serta tidak bias. Berikut adalah beberapa uji asumsi konvensional yang biasa dilakukan dalam penelitian.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari distribusi tertentu (dalam hal ini distribusi normal). Uji ini membandingkan fungsi distribusi empiris dan teoritis (Ghozali 2019: 161). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. H_0 : Jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan residual berdistribusi normal
2. H_a : Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan residual berdistribusi tidak normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019 :107) uji heteroskedastisitas digunakan untuk apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Fenomena yang disebut homoskedastisitas terjadi ketika variasi pengamatan tetap, sedangkan heteroskedastisitas terjadi

ketika variasi berubah. Cara menguji ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu menggunakan analisis grafikscatterplot. Pengujian scatterplot , model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang , melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. jika tidak terjadi pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Memeriksa apakah variabel bebas dalam model regresi memiliki kolinearitas atau interkolerasi. Interkolerasi adalah hubungan yang kuat atau linear antara variabel bebas dalam model regresi diketahui dengan menilai Nilai nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolenrance*. Jika VIF kurang dari 10, maka menunjukkan tidak adanya multikolinieritas, sedangkan jika nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.9 Metode analisis data

3.9.1 Analisis deskriptif

Menurut Ghozali (2018) statistik deskriptif adalah memberikan gambaran data dilihat dari nilai rata-rata (mean), maksimum, minimum, standar deviasi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini menjelaskan variabel yang termasuk dalam penelitian ini. Untuk data sampel, statistik deskriptif juga menawarkan ukuran numerik dan Program SPSS dapat digunakan untuk melakukan pengujian ini.

2.9.2 Metode Analisis Linear Berganda

Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda adalah tehnik statistik yang digunakan untuk mengetahui bagaimana satu variabel independen atau berhubungan dengan dua atau lebih variabel independen. Menurut Ghozali (2018), Tujuan anlisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui arah dan

seberapa besar pengaruh yang dimiliki oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan kerja sama tim (X_2) dan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Jenis persamaan regresi linear berganda yang terstandarisasi dan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kerja Sama Tim

β_1 = koefisien regresi Motivasi Kerja

β_2 = koefisien regresi Kerja Sama Tim

e = galat/ error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2018:152) Pengaruh masing-masing variabel independen motivasi kerja terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan dapat di ukur dengan uji t. Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual atau parsial. Hipotesis penelitian di uji dengan nilai signifikan 0,05. Penjelasan sebagai berikut:

Hipotesis Yang akan di uji:

1. Motivasi Kerja

H_0 : $\beta_1 = 0$, menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung.

H_1 : $\beta_1 \neq 0$, menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung.

2. Kerja Sama Tim

$H_0 : \beta_2 = 0$, menunjukkan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung.

$H_2 : \beta_2 \neq 0$, menunjukkan bahwa kerja sama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Maju Tarutung

Signifikansi yang digunakan adalah 0,05 yang memenuhi patokan pengujian sebagai berikut:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka $\alpha = 0,5$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel independen.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka $\alpha = 0,5$ maka H_0 diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Hasilnya dilihat dari koefisien keluaran analisis regresi berganda

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2018:179) uji pengaruh simultan juga dikenal “*join effect*”, digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memengaruhi variabel independen secara bersama sama (*joint*). Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar dari pada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan $f_{tabel} > F_{hitung}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.11 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tujuan dari uji koefisien determinasi (Uji R^2) adalah untuk mengetahui seberapa baik variabel dapat menjelaskan variasi parsial maupun simultan dari variabel terikat. Menurut Ghazali (2018: 179) koefisien determinasi digunakan

untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1 >$). Namun, jika R^2 kecil, ini menunjukkan variasi variabel dependen sangat terbatas.

