

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

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

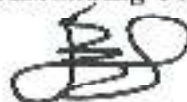
Nama : Agnes Nurvita Gultom
NPM : 20520041
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRTI MITRA LESTARI JAMBI

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

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama



Dr. Fery Panjaitan, SE., M.Si



Dekan

Dr. E. Hamonangan Siallagan, S.E., M.Si

Pembimbing Pendamping



Hanna M. Pamanik, SE., MM

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting untuk meningkatkan kemajuan suatu perusahaan salah satunya ialah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Tanpa adanya pengelolaan yang baik maka sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan maka perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat ikut serta dalam upaya menciptakan produktivitas kerja yang lebih baik dan dapat tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam pengelolaannya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki kelebihan dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia memberikan sumbangan berupa akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Kelebihan yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang positif bagi perusahaan. Potensi ini mampu membawa perusahaan pada tujuan yang ingin dicapai. Tanpa ada sumber daya manusia, perusahaan tidak ada apa-apanya. Meskipun perusahaan memiliki bahan baku yang berlimpah, modal yang banyak, informasi yang lengkap maupun teknologi yang tercanggih, tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, semua itu menjadi tidak berguna.

PT. Tri Mitra Lestari Jambi adalah salah satu perusahaan kelapa sawit yang bergerak di bidang perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit yang berlokasi di Desa Purwodadi, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Tanjung Jabung Barat,

Provinsi Jambi. Visi Perusahaan PT. Tri Mitra Lestari Jambi yaitu menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa. Faktor penting sumber daya manusia dalam suatu organisasi dibutuhkan pengamatan terhadap kinerja karyawan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Semakin baik kualitas kinerja karyawan maka semakin meningkat juga daya saing perusahaan terhadap daya perusahaan lainnya.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan sebuah Perusahaan semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan karyawan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidaknya. Wibowo (2018:186) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat itu harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk yang saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Untuk mencapai objektifitas penilaian prestasi kerja karyawan, diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja yang nyata dan terukur. Adapun unsur yang dinilai sebagai prestasi kerja karyawan dalam upaya untuk pencapaian kemajuan kinerja karyawan. Adapun data penilaian kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Lestari Jambi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Tri Mitra Lestari Jambi Tahun
2022-2023

Unsur Penilaian Kinerja	Tahun		Perbandingan	Keterangan
	2022	2023		
Perilaku Kerja	79,88	80,89	Naik	Tingkat Kinerja: Sangat Baik = 91-100 Baik = 81-90 Cukup = 71-80
Komitmen	81,86	80,58	Turun	
Disiplin	80,58	80,58	Tetap	
Kerja Sama	81,94	79,56	Turun	
Integritas	80,87	79,44	Turun	
Inisiatif Kerja	81,97	80,88	Turun	
Rata-Rata	81,18	80,32	Turun	
Nilai Prestasi kerja	84,26	83,36	Turun	

Sumber: PT. Tri Mitra Lestari Jambi 2023

Data yang diperoleh dari PT. Tri Mitra Lestari Jambi dapat diketahui bahwa hasil rata-rata sasaran kerja karyawan yang ditetapkan pada tahun 2022 sebesar 81,18 sudah mencapai target yang dimana hasilnya diperoleh dari jumlah rata-rata dibagi dengan perilaku kerja dan rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2023 sebesar 80,32 yang dimana hasilnya diperoleh dari perilaku kerja dibagikan dengan rata-rata. Dari tabel tersebut bahwa pada tahun 2023 mengalami penurunan penilaian kinerja.

Berdasarkan dari hasil data penilaian kinerja karyawan maka karyawan harus lebih meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi. Dengan demikian perusahaan harus selalu berupaya agar tenaga kerja pada perusahaan selalu bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2019:116) salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Namun terdapat beberapa masalah yang dominan paling sering ditemukan seperti mengenai salah satu contohnya terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2

Absensi karyawan PT.Tri Mitra Lestari Jambi 2023

Bulan	Status	Jumlah Pemanen	Keterangan						Jumlah
			C	M	P1	P2	S1	S2	
Januari	Karyawan Harian Tetap	72	12	7	32	-	23	-	74
Februari	Karyawan Harian Tetap	72	20	7	25	-	25	-	81
Maret	Karyawan Harian Tetap	72	36	4	29	2	26	-	97
April	Karyawan Harian Tetap	72	56	5	38	2	21	2	124
Mei	Karyawan Harian Tetap	72	57	46	4	44	6	30	125
Juni	Karyawan Harian Tetap	72	34	2	38	4	49	3	130
Juli	Karyawan Harian Tetap	72	30	3	30	28	24	24	109
Agustus	Karyawan	72	40	5	33	-	45	26	149

	Harian Tetap								
September	Karyawan Harian Tetap	72	62	3	29	3	39	25	161
Oktober	Karyawan Harian Tetap	72	49	5	39	-	38	14	145
november	Karyawan Harian Tetap	72	50	1	38	1	57	-	147
Desember	Karyawan Harian Tetap	72	53	3	47	2	32	-	137
Total			499	91	382	86	385	124	1.479

Sumber: PT. Tri Mitra Lestari Jambi, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada bulan januari- desember jumlah karyawan yang cuti adalah sebanyak 499 orang, jumlah karyawan yang mangkir sebanyak 91, jumlah karyawan yang ijin tak dibayar sebanyak 382 orang, kemudian jumlah ijin dibayar sebanyak 86 orang dan jumlah karyawan yang sakit dirawat sebanyak 385 orang. yang menjadi masalah yang terdapat pada tabel adalah bisa diliat pada jumlah karyawan yang mengambil cuti dan kemudian jumlah karyawan yang mangkir dan karyawan yang ijin tanpa dibayar. Terkadang ada beberapa karyawan yang mengambil cuti tanpa alasan yang logis, ada karyawan yang mangkir atau tidak datang ke tempat kerja tanpa alasan yang sah atau tanpa izin HR, dan ijin tanpa memberitahukan kepada Perusahaan terlebih dahulu sehingga Perusahaan tidak memberikan gaji kepada karyawan tersebut hal tersebut juga merupakan salah satu kerugian bagi karyawan. Hal ini bisa saja terjadi karena kurangnya motivasi dan bahkan perusahaan kurang tegas terhadap karyawan nya, sehingga menyebabkan timbulnya perasaan tidak semangat dalam bekerja.

Hal ini juga disebabkan oleh rendahnya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga mereka tidak bekerja secara professional. maksudnya

seseorang akan bekerja secara profesional jika memiliki kemampuan kerja yang tinggi Dan kesungguhan hati untuk mengerjakan sebaik-baiknya. Dengan demikian hal tersebut mengandung dibawa motivasi itu penting karena dengan motivasi yang tinggi setiap individu mau bekerja keras untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja secara individual, kelompok, maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Samsuddin (2018:61) Komitmen Organisasi adalah sebuah perjanjian untuk melakukan sesuatu, janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita.

Komitmen merupakan sebuah pengakuan yang utuh, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dalam diri seseorang. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik. hal tersebut dapat dijelaskan melalui data *Turnover*. Berikut data *Turnover* Karyawan Pada PT. Tri Mitra Lestari Jambi.

Table 1.4
Data Turnover Karyawan Pada PT. Tri Mitra Lestari Jambi,
Tahun 2023

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	Turnover
2021	85	5	10	80	40%
2022	80	6	8	78	39%
2023	78	-	6	72	36%
Jumlah		11	24		

Sumber: PT. Tri Mitra Lestari Jambi, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan keluar lebih besar daripada jumlah karyawan yang masuk. Dimana jumlah karyawan dari tahun 2021 sampai 2023 keluar sebanyak 24 orang, hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang tidak sesuai atau beban kerja yang berlebihan, pindah kerja karena mengikuti karyawan lainnya, berpindah tempat tinggal, dan memilih untuk fokus ke usaha atau lahan masing-masing. Hal tersebut terindikasi menjadi penyebab karyawan dengan mudah meninggalkan perusahaan.

Perubahan jumlah karyawan yang terjadi setiap tahunnya menurut manajer personalia mengakibatkan terhambatnya pekerjaan yang harus diselesaikan para karyawan dimana harus dilakukannya perubahan penempatan posisi karyawan. Dari data Turnover karyawan dan penelitian pendahuluan yang dilakukan terlihat adanya indikasi permasalahan terkait komitmen organisasi dan juga motivasi yang kurang di perhatikan oleh pemimpin atau karyawan pada PT. Tri Mitra Lestari Jambi.

Menurut Sudarmanto (2015: 30) Selain motivasi dan komitmen organisasi, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni kerja sama tim. Kerja sama tim adalah kelompok usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Dengan adanya

kerja sama tim, karyawan dapat bertukar gagasan dan informasi untuk mempermudah dalam pencapaian tujuan sehingga kinerja yang dicapai menjadi lebih baik dan dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik pula. Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim adalah sekumpulan beberapa individu atau karyawan yang bersama-sama melakukan pekerjaannya sesuai dengan arahan dan instruksi demi tercapainya pekerjaan yang maksimal. Kerja sama tim dibentuk oleh atasan dari perusahaan. Kerja sama tim yang baik dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik pula.

Berdasarkan pra survey melalui wawancara dengan Asisten Kepala pada PT.Mitra Lestari Jambi bahwa terdapat beberapa hambatan atau masalah yaitu dimana karyawan masih terlihat sering datang terlambat, karyawan juga terlihat santai dan tidak mau membantu temannya ketika dalam bekerja, tidak saling percaya satu sama lainnya dan tidak saling mendukung. Dalam melaksanakan tugas karyawan sering kali saling melempar tanggung jawab dan saling menyalahkan jika terjadi permasalahan. Selain itu juga banyak karyawan yang kurang profesional dalam menggunakan waktu seperti tidak segera melakukan pekerjaan saat masuk jam kerja, pulang lebih awal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tri Mitra Lestari Jambi”**.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan uraian di latar belakang masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Lestari Jambi?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Lestari Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kerja sama tim kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Lestari Jambi?

4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Lestari Jambi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Lestari Jambi
2. untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Lestari Jambi
3. untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Lestari Jambi
4. untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mitra Lestari Jambi

1.4. Manfaat Penelitian

Selain sebagai tugas akhir mahasiswa-mahasiswi, sebuah penelitian juga memiliki manfaat secara teoritis maupun praktis yang berguna bagi masyarakat. Karena ketika sesuatu yang bermanfaat dan dibagikan, dapat dijadikan sebagai panduan dalam pengambilan keputusan dan langkah berikutnya. Berikut peneliti rincikan manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

2. Peneliti

Sebagai penambah wawasan atau pengetahuan terkait masalah yang terjadi terkait dengan pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

3. Peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan referensi bagi penelitian lanjutan terhadap masalah yang relevan dengan penelitian ini.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini yaitu:

PT. Tri Mitra Lestari Jambi

Melalui penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat membuat kebijakan lebih lanjut mengenai kerjasama tim antar karyawan serta komitmen organisasi yang dilakukan dalam lingkungan berorganisasi. Selain itu, motivasi kerja pada karyawan PT. Tri Mitra Lestari Jambi juga perlu diperhatikan agar kinerja karyawan maksimal serta Memberikan kontribusi bagi perusahaan terkait kinerja karyawan dan juga sebagai tambahan evaluasi agar lebih memahami perusahaan, karyawan dan keadaan sekitar dalam rangka meningkatnya kinerja karyawan melalui motivasi kerja, komitmen organisasi dan kerja sama tim.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019:147) menyebutkan kinerja sebagai suatu sikap cakap, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan. Kasmir (2018: 182) menuturkan kinerja merupakan suatu hasil dari karyawan untuk mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaan berupa tugas dan tanggung jawab selama ini bekerja atau selama waktu dan periode tertentu. Pengukuran kinerja berasal dari kemampuan karyawan secara baik dan bertanggung jawab untuk mencapai target kerja.

Kinerja adalah hasil dan perilaku yang telah diperoleh untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu waktu tertentu. Kinerja juga dapat diukur dari kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab. Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan jika kinerja pencapaian secara optimal karyawan untuk menyelesaikan setiap beban kerja dan tanggung jawabnya sebagai karyawan dalam perusahaan. Kinerja merupakan tolak ukur karyawan apakah ia mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan dalam rangka menncapai tujuan.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2018:187) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan Kinerja baik pula dan sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi Kinerja seseorang.

- b. Pengetahuan, dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya pasti akan mempengaruhi Kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi Kinerja.
- c. Rancangan kerja Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan Kinerja karyawannya.
- d. Kepribadian Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, dan sebaliknya. Artinya bahwa kepribadian atau karakter mempengaruhi Kinerja.
- e. Motivasi Kerja, semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka Kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka Kinerjanya akan turun.
- f. Pengembangan SDM Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Namun jika perilaku pemimpin tidak menyenangkan, tidak mengayomi, dan tidak membimbing akan menurunkan Kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM mempengaruhi Kinerja.
- g. Gaya Pengembangan SDM merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Gaya Pengembangan SDM atau sikap pemimpin dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.
- h. Budaya organisasi Kepatuhan anggota organisasi untuk mengikuti kebiasaan atau norma akan mempengaruhi Kinerja seseorang atau organisasi dan sebaliknya. Sehingga budaya organisasi mempengaruhi Kinerja karyawan.

- i. Kepuasan Kerja Merupakan perasaan senang seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan baik. Jadi dengan demikian Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja.
- j. Lingkungan kerja merupakan suasana di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil Kinerja seseorang.
- k. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi Kinerja karyawan.
- l. Komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi Kinerjanya.
- m. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coutler (2016:263) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.2. Pengertian Motivasi Kerja

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Wahjono, et al. (2020: 69), motivasi merupakan serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan sebelumnya mengetahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat orang lain dapat melakukan pekerjaan. Motivasi disebutkan sebagai salah satu pendorong karyawan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Menurut Robbins dan Sutrisno (2016: 111), motivasi adalah suatu sikap kerelaan untuk berusaha optimal dan semaksimal mungkin untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut pandangan Afandi (2018:12), motivasi diartikan sebagai rasa ingin yang muncul dari dalam diri seseorang dikarenakan adanya semangat, inspirasi dan dorongan untuk melakukan aktivitas secara ikhlas, senang hati dan kesungguhan hati sehingga aktivitas yang dihasilkan akan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2016: 116-118) menjelaskan bahwa Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktorfaktor yang dimaksud dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian Motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup, Keingininan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - (a) Memperoleh Kompensasi yang memadai
 - (b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai

- (c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak yang kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan Motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Namun lingkungan yang buruk, kotor gelap, pengap, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi

dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

- b. Kompensasi yang memadai Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi parakaryawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik, Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing bekerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- d. Adanya jaminan pekerjaan Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
- f. Peraturan yang fleksibel Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Faktor kebutuhan menjadi penanda untuk menentukan indikator-indikator motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk maju, dan berkembang.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu keinginan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.3 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keinginan dan keterlibatan seorang individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup loyalitas, identifikasi dengan nilai-nilai organisasi, dan keterikatan terhadap tujuan dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan indikator penting untuk memahami sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung dan bersedia berkontribusi pada organisasi tempatnya bekerja. Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pandangan ini dipertegas Colquitt, Lepine, dan Wesson (2019) bahwa komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dengan demikian komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*Retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*Turnover*). Ini artinya, komitmen merupakan

suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Menurut Yusuf dan Syarif (2018:25) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah salah satu topic yang selalu menjadi referensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia. Sedangkan menurut Mardiyana et al. (2019:103) menyatakan bahwa komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginandalam mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi.

2.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah (2008:155) mengidentifikasi terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan, yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

2.3.2 Indikator Komitmen Organisasi

Utaminingsih (2014 : 140) Definisi Komitmen Organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu

organisasi. Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018: 86) menyatakan bahwa:

- A. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi:
 - a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,
 - b) loyalitas terhadap organisasi, dan
 - c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- B. Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi:
 - a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
 - b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- C. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi:
 - a) kemauan bekerja dan
 - b) tanggung jawab memajukan organisasi.

2.4 Pengertian Kerjasama Tim

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan pandangan Wahjono et al. (2020:216), kerja tim adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan sesuatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan-masukan individual.

Suatu kerja tim membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Menurut Busroh (2018:305), kerja sama tim adalah proses beregu/berkelompok yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim adalah proses untuk mencapai pekerjaan dan target kerja yang dilakukan oleh beberapa anggota karyawan yang mempunyai satu tujuan yang sama melalui upaya yang terkoordinasi.

2.4.1 Tujuan dan Manfaat Kerja Sama Tim

Menurut Busro (2018:307), melalui kerja sama tim yang baik dapat bertujuan untuk:

- a. Mengatasi biaya *overhead*, *overhead coast* akan teratasi meskipun dalam skala kecil.
- b. Memberikan hasil yang memuaskan dalam penyediaan fasilitas sarana dan prasarana (*sharing dalam investasi misalnya*).
- c. Meningkatkan kualitas peayanan misalnya dalam pemberian atau pengadaan fasilitas, dimana masing-masing pihak tidak dapat membelinya sendiri.
- d. Memungkinkan membeli fasilitas pelayanan yang mahal harganya dan dapat dinikmati bersama seperti rekreasi, pendidikan orang dewasa, dan transportasi.

2.4.2 Jenis-Jenis Kerja Sama Tim

Menurut Busro (2018: 308), kerja sama tim memiliki derajat yang berbeda, mulai dari:

- a. Koordinasi Kerjasama. model ini, baik interaksi, integrasi, komitmen, maupun kompleksitasnya rendah. Sifat koordinasi hanya mengoordinasikan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Di dalam kantor, koordinasi biasanya dilakukan oleh bagian yang berbeda yang secara organisasi tidak ada garis lini. Oleh karena itu, koordinasi

tidak mempunyai tujuan lain selain hanya untuk menghindari kesalahpahaman.

- b. *Kooperasi (Cooperation)*. Kooperatif dalam arti mendukung atas upaya yang dilakukan oleh pihak lain. Kooperatif biasanya tidak perlu dituliskan dalam bentuk perjanjian tetapi diwujudkan dalam bentuk tindakan yang mendukung atas upaya yang dilakukan oleh pihak lain.
- c. *Collaboration* (derajat interaksi, integrasi, komitmen, dan kompleksitas yang tinggi).

2.4.3 Indikator Kerja Sama Tim

kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Adapun Sibarani (2018:19) menetapkan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

3. Kekompakan

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

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wahjono et al. (2020:216), kerja tim adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan sesuatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan-masukan individual. Suatu kerja tim membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Menurut Parta dan Mahayasa (2020), kerja sama tim secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari karena teamwork tidak lepas kerjasama dari pegawai yang ada untuk bekerja dan kerja sama tim pegawai merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat manusia.

2.5.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2016:146) mengartikan motivasi sebagai cara untuk mendukung karyawan dalam bekerja, ketika mereka merasa didukung, karyawan akan lebih bersemangat. Motivasi disebutkan sebagai salah satu pendorong karyawan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Menurut hasil penelitian Rialmi et al. (2021), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.5.3 Hubungan komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi memiliki peran yang krusial dalam membentuk kinerja karyawan, menciptakan ikatan yang erat antara individu dan entitas tempat mereka bekerja. Ketika karyawan merasakan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar

terhadap tugas-tugas mereka. Tingkat motivasi pun meningkat, mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Komitmen ini juga berpengaruh pada loyalitas, membangun rasa keterikatan yang kuat dan mengurangi kecenderungan pergantian karyawan. Dalam tim, karyawan yang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama akan lebih aktif berpartisipasi dan terlibat dalam pencapaian sasaran perusahaan.

Hubungan interpersonal di antara anggota tim pun memperkuat, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kohesif. Selain itu, komitmen organisasi dapat berperan dalam mengelola tingkat stres, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan membantu karyawan untuk meraih tujuan perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang saling memperkuat, membentuk dasar untuk produktivitas dan keberhasilan bersama di lingkungan kerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

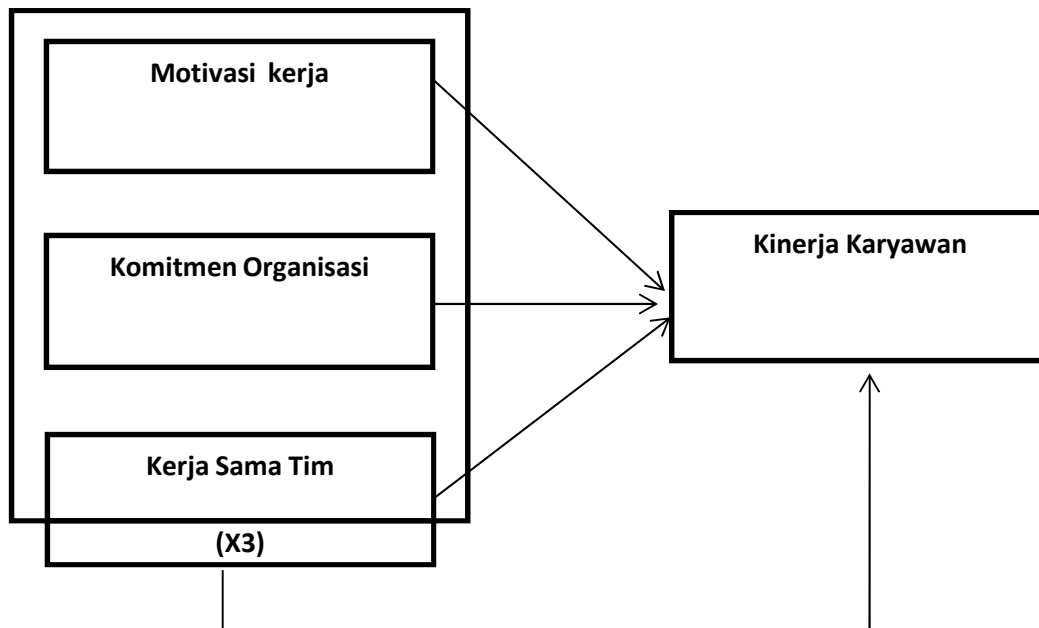
NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Irfan Cahyadi (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Kebun Sei Putih Ptpn Iii	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Sei Putih Ptpn III.
2	Yudi Febriasyah (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Medan Unit Kebun Adolina	menunjukkan bahwa variable bebas (komitmen organisasional dan kepuasan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif

			dan signifikan terhadap variable terikat (kinerja)
3	Feri indra pratama (2018)	Pengaruh kemampuan motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Jember	Menunjukkan bahwa semakin baik kerja sama tim, dan maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.
4	Siska Melinda (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera Utara Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir	Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.
5	Evie Liana (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerja Sama Tim (<i>Teamwork</i>) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Hilir	menunjukkan bahwa pengaruh disiplin dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: diolah oleh penulis 2024

2.7 Kerangka Berpikir

Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir Sugiyono (2017:60). Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

Keterangan:

Pada bagan di atas (Gambar 2.8), H1, H2, dan H3 dilakukan uji parsial antara motivasi, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Kemudian H4 dilakukan uji simultan atau bersama-sama antara kerjasama tim, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2010). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Mitra Lestari Jambi.

2. H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Mitra Lestari Jambi.
3. H3: Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Tri Mitra Lestari Jambi.
4. H4: Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Tri Mitra Lestari Jamb

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode kuantitatif yaitu melakukan sebar kuisisioner kepada responden yang kemudian diisi dengan tujuan untuk mengumpulkan data yang diperlukan peneliti. Pada penelitian menerapkan jenis penelitian hypothesis testing (pengujian hepotesis/eksplanatori) yang menggunakan riset kausalitas/sebab akibat. Tujuan menggunakan desain penelitian kausalitas yaitu untuk mengetahui hubungan serta pengaruh pada dua variabel atau lebih Kurniawan (2014:44). Dalam penelitian ini, variabel kerjasama tim, komunikasi dan motivasi kerja yang akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Tri Mitra Lestari Jambi.

3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis laksanakan yaitu di Desa Purwodadi, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Tanjung Jabung Barat.Prov Jambi. waktu penelitian dilaksanakan sejak bulan Desember 2023 sampai Maret 2024 selesai.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi pada penelitian adalah karyawan personalia/karyawan tetap PT. Tri Mitra Lestari Jambi sebanyak 72 orang.

3.2.2. Sampel

Penentuan sampel pada penelitian ini menjadikan semua anggota populasi yaitu seluruh karyawan karyawan tetap bagian produksi PT Tri Mitra Lestari Jambi sebanyak 72 responden.

3.3.3. Teknik Penentuan Sampel

Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini memakai teknik sampling sensus (jenuh) yaitu pengumpulan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel Kurniawan (2018:83).

3.4 Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari suatu peristiwa dan kejadian yang bersifat aktual. Yang merujuk pada informasi yang dibutuhkan peneliti, diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Sumber data primer diperoleh dari kegiatan penyebaran angket atau kuisisioner langsung dilapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh para peneliti, data yang diterbitkan dalam jurnal statistic dan lainnya, dan informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau non publikasi baik didalam atau diluar organisasi semua yang dapat berguna bagi peneliti. Data sekunder sifatnya mendukung data primer seperti buku, literatur, jurnal, website dan bacaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang ada di dalam penelitian ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis. Pengumpulan data pada penelitian ini menerapkan metode kuesioner yang dibagikan melalui google form. Yang dimaksud kuisisioner adalah kumpulan pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab, pengiriman kuisisioner bisa langsung melalui pos maupun internet (Agung & Yuesti, 2019: 65).

Kuesioner digunakan supaya mendapatkan data mengenai pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Kemudian selain kuisisioner peneliti juga menggunakan Wawancara Teknik dimana wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui secara lebih detail mengenai data dan informasi untuk kepentingan penelitian dengan cara melakukan sesi tanya jawab yang dilakukan secara langsung dengan responden ataupun dengan pihak organisasi atau perusahaan.

Skala pengukuran ialah kesepakatan yang akan dipakai menjadi acuan guna melakukan penentuan pendek atau panjangnya interval yang terdapat pada alat ukur, sehingga alat ukur itu juga dipakai akan menghasilkan suatu data kuantitatif Sugiyono dalam Agung & Yuesti (2019:50). Pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert guna mengukur persepsi, pendapat, dan sikap satu orang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial tertentu. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai nilai dari sangat positif sampai sangat negatif, contohnya:

Tabel 3.1
Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Bobot
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Data Sekunder 2024

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Sebelum melakukan penilaian pada sebuah studi harus ditemukan operasi variabel terlebih dahulu supaya peneliti mudah untuk melaksanakan riset.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel terikat (variabel dependen) dan variabel bebas (variabel independen). Variabel-variabel ini melibatkan variabel bebas (X) yang mencakup kerjasama tim, komunikasi serta motivasi kerja dan variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan. Definisi operasional variabel riset dapat dicermati pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variable	Defenisi	Indicator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dari PT. Tri Mitra Lestari Jambi Mangkunegara (2017:93)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan berprestasi 2. Kebutuhan akan afilias 3. Kebutuhan akan kompetensi 4. Kebutuhan akan kekuasaan 	Likert
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen orgnisasi adalah keadaan psikologis individu yang tercermin dalam tingkat keterikatan dan keterlibatan emosional, normatif, serta kontinu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konsep ini, komitmen organisasi dipandang sebagai hasil dari persepsi individu tentang organisasi mereka, termasuk pengalaman kerja mereka, nilai-nilai organisasi, hubungan dengan sesama anggota organisasi, dan persepsi mereka tentang keadilan dalam organisasi. Berikut beberapa indikator komitmen organisasi dalam busroh (2018: 86)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Affective Commitment (Keterikatan Emosional) 2. Continuance Commitment (komitmen kontinu) 3. Normative Comitment (Komitmen Normatif) 	Likert

Kerja Sama Tim (X3)	kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai tujuan dari PT. Tri Mitra Lestari Jambi dalam satu atau lebih kegiatan. Sibarani (2018:19)	1. KerjaSama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Robbins dan Coutler (2016:263)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Hubungan antar karyawan	Likert

Sumber: Peneliti 2024

3.6 Uji Instrument

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliable.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan rangkaian tes mengenai seberapa baik instrumen yang dikembangkan dalam mengukur kuesioner. Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data harus diuji coba terlebih dahulu. Uji coba tersebut dilakukan diluar sampel. Dalam penelitian ini uji coba dilakukan di PT Cinta Raja Kecamatan Silinda bagian produksi, dikarenakan penelitian ini diambil sampel secara keseluruhan atau kurang dari 100 orang karyawan. Instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 dengan tingkat kesalahan

α 0,05. Untuk membantu proses pengolahan data penelitian menggunakan software SPSS.

Kriteria pengujian :

- a. Item instrument dikatakan valid apabila $p\text{-value} < \alpha$ 0,05
- b. Item instrument dikatakan tidak valid apabila $p\text{-value} > \alpha$ 0,05

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji bagaimana konsistensi dari instrumen penelitian yang mengukur konsep tertentu yang akan diukur. Konsistensi dan stabilitas dari skala pengukuran ditunjukkan oleh adanya uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini pengukuran reliabilitas dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. Menurut Ghozali (2018) menunjukkan bahwa Alpha Cronbach's dapat diterima jika $> 0,6$. Semakin dekat Alpha Cronbach's dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal. Uji reliabilitas ini diolah menggunakan software SPSS.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan dalam penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan

melihat tabel histogram dan penyebaran data (titik) pada sumber dari grafik normal probability plot.

Keputusan pada grafik normal probability plot yaitu :

- a. Jika data menyempit dan berada dekat garis diagonal, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika data menyebar dan menjauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolonearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang terjadi antar variabel bebas. Untuk mengetahui terjadinya multikolonearitas atau tidak dapat dilihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sehingga nilai tolerance yang rendah sama dengan tinggi karena ($VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan multikolonearitas adalah nilai tolerance > 0.01 atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan dalam menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan glejser. Uji glejser dapat dilihat dengan cara melakukan regresi antar variabel independen dengan absolut residual. Dasar pengambilan keputusan jika $\alpha > 0.05$ maka tidak terjadi adanya heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya jika $\alpha < 0.05$ maka terjadi heteroskedastitas.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penulisan yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penulisan yang menekankan analisisnya pada data-data numeric (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Adapun persamaan regresi yang dipakai didalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Komitmen Organisasi

X₃ = Kerjasama Tim

e = Error

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel X secara satuan dalam menjelaskan variabel Y (S & Darmawati, 2020).

Uji T pada tingkat kepercayaan atau dinotasikan (df) 95% atau signifikan (α) 0,05 dengan syarat sebagai berikut:

1. $H_0 = 0$, mengindikasikan variabel X1(motivasi kerja), X2(komitmen organisasi), X3(Kerjasama tim) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y(kinerja karyawan) pada objek penelitian.
2. $H_a \neq 0$, mengindikasikan variabel X1(motivasi kerja), X2(komitmen organisasi), X3(Kerjasama tim) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y(kinerja karyawan) pada objek penelitian.

Dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun $sign < \alpha$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ataupun $sign > \alpha$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Beberapa langkah dalam melaksanakan uji parsial pada penelitian, yaitu:

1. Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) tidak memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih rendah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya adalah motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X2) tidak memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih rendah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dikatakan komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kerjasama Tim (X_3) tidak memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih rendah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama Tim (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan/serentak dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel independen terhadap variable dependen Surajiyo et al (2020:77). Agar mengetahui jumlah nilai yang didapatkan, maka ketentuan pengujiannya sebagai berikut:

1. $H_0 = 0$, mengindikasikan variabel X_1 (motivasi kerja), X_2 (komitmen organisasi), X_3 (Kerjasama tim) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) pada objek penelitian.
2. $H_a \neq 0$, mengindikasikan variabel X_1 (motivasi kerja), X_2 (komitmen organisasi), X_3 (Kerjasama tim) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Y pada objek penelitian.

Besaran nilai signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ataupun $sign < \alpha$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ataupun $sign > \alpha$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig \alpha > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti seluruh variabel X yaitu kerjasam tim, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan tidak memiliki signifikansi pengaruh terhadap variabel Y atau kinerja karyawan.

Sebaliknya, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig \alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dikatakan seluruh variabel X yaitu motivasi, komitmen organisasi dan kerjasam tim, secara simultan memiliki signifikansi pengaruh terhadap variabel Y atau kinerja karyawan.

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.