

**PENGARUH *REWARD* DAN *TEAMWORK*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:
RISKA SEPRIANI
NPM : 2161201203

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH *REWARD* DAN *TEAMWORK*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh :

**RISKA SEPRIANI
NPM : 2161201203**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH REWARD DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA BENGKULU



SKRIPSI

Oleh :

RISKA SEPRIANI
NPM : 2161201203

Disetujui oleh:
Pembimbing

Dr. Islamuddin, S.E., M.M
NIDN. 0204026803

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Raniyah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *REWARD* DAN *TEAMWORK*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA BENGKULU

Dipertahankan didepan dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis

Tanggal : 13 Maret 2025

SKRIPSI

Oleh :

Riska Sepriani
NPM. 2161201203

Dewan Pengujii:

1.Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M

2.Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M

3.Dr. Islamuddin, S.E., M.M

Ketua (.....)

Anggota (.....)

Anggota (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Furqanti Raniyah, S.E., M.M
NIND. 020804730



SERTIFIKASI

Saya Riska Sepriani menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar Sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada program studi lainnya. Karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan Skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 24 Februari 2025



RISKA SEPRIANI
NPM. 2161201203

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

"Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

-Q.S AL- Baqarah : 286

"Skripsi bukanlah beban, tapi tantangan yang harus dihadapi dengan keberanian, kesabaran, dan ketekunan, karena setiap langkah yang kita ambil, akan membawa kita lebih dekat kepada tujuan kita."

"Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan tiap tetes keringat yang mereka usahakan demi pendidikanmu."

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan terima kasih yang mendalam penulis mempersembahkan skripsi ini kepada bebarapa pihak yang sangat berjasa dalam proses pembuatan skripsi ini :

puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat dan kelancaran dalam penulisan skripsi ini, mustahil jika tanpa izinnya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini sampai tuntas.

1. Untuk kedua orang tua saya yang tersayang bapak (Sardi Efendi) dan ibu (Rusmala Dewi) beribu ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada mereka karena selalu mendo'akan untuk kebaikan anaknya, selalu memberikan kasih sayang, cinta, dukungan yang sangat cukup, suatu kebanggaan bagi penulis memiliki orang tua yang selalu mendukung anaknya terutama didunia pendidikan, sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. □ Untuk saudara saya (Olvan winanda) terima kasih karena telah menjadi salah satu penyemangat dan menghibur penulis pada saat

Riska Septiani

penyusunan skripsi ini berlangsung, penulis berharap bisa menjadi contoh yang baik untuk adik saya kedepan.

3. Untuk teman dekat penulis anggota grup (ceriwis dan rucika fams) dan terkhusus kiki elva tiani sahabat terdekat selama kuliah, terima kasih karena telah kebersamai penulis selama proses perkuliahan berlangsung kurang lebih 3,5 tahun ini, selalu ada momen disetiap perjalanan yang bisa nantinya kita kenang dikemudian hari, terima kasih untuk proses saling membantu selama kuliah, dan do'a yang baik untuk orang baik juga, dan untuk Widia Liskiana Putri, Res Indriyani, Juwita Ayu Wijayani terima kasih karena telah banyak membantu penulis dalam rumitnya proses pembuatan skripsi ini sampai dengan rumitnya tahap pemberkasan telah banyak sekali membantu dan kebersamai penulis sampai menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik.
4. Untuk dosen pembimbing skripsi bapak Dr. islamuddin., S.E., M.M beribu ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada beliau karena telah banyak membantu dan membimbing penulis serta selalu memberi kemudahan dan kelancaran selama proses penyusunan skripsi ini sehingga bisa selesai dengan baik dan tepat waktu.
5. Almamater Universitas muhammadiyah Bengkulu.

ABSTRAK

Riska Sepriani, 2025. “Pengaruh *Reward* Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu”

Pembimbing : Dr. Islamuddin, S.E.,M.M

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 41 orang responden. Hasil penelitian ini secara parsial adalah *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera dengan demikian semakin tingginya *reward* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera. *Teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera dengan demikian semakin kompak *teamwork* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera. *Reward* dan *teamwork* secara bersama-sama menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera sebesar 62,3%

Kata Kunci : *Reward*, *Teamwork*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Riska Sepriani, 2025. The Influence of Rewards and Teamwork on Employee Performance at PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Thesis: Management Study Program. Economics and Business Faculty. Muhammadiyah University of Bengkulu.

Supervisor: Dr. Islamuddin, S.E., M.M.

This study aims to determine the effect of rewards and teamwork on employee performance at PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu, both partially and simultaneously. A quantitative method was employed with 41 respondents. The partial results indicate that rewards have a positive effect on employee performance at PT. Sinar Niaga Sejahtera, implying that higher rewards enhance employee performance. Similarly, teamwork positively influences employee performance, suggesting that cohesive teamwork boosts performance at PT. Sinar Niaga Sejahtera. Collectively, rewards and teamwork exhibit a positive effect on employee performance at PT. Sinar Niaga Sejahtera, accounting for 63.2% of the variance.

Keywords: *Rewards, Teamwork, and Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas anugerahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari peran berbagai pihak. Oleh karena itu penulis dalam kesempatan ini mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Dr. Islamuddin, S.E., M.M selaku pembimbing yang telah membantu dan memberikan saran kepada penulis.
5. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
6. Rekan-rekan mahasiswa/i Program studi Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas motivasinya.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis menyusun skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu berupa moril maupun materil dalam penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan permohonan maaf apabila di dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bengkulu, 24 Februari 2025

Peneliti,

Riska Sepriani
NPM. 2161201203

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN SERTIFIKASI.....	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRAC.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Penelitian.....	5
1.5 Tujuan Masalah.....	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1 Deproposal Konseptual	7
2.1.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.3 <i>Reward</i>	13
2.1.4 Indikator <i>Reward</i>	14
2.1.5 <i>Teamwork</i>	20
2.1.6 Indikator <i>Teamwork</i>	24
2.2 Pengaruh Antar Variabel	26
2.2.1 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan	26

2.2.2 Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3 Hasil Penelitian Yang Relevan	30
2.4 Kerangka Teoritik	35
2.5 Definisi Operasional	36
2.6 Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.2 Jenis Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data	40
3.5 Uji Instrumen Penelitian.....	42
3.5.1 Uji Validasi	42
3.5.2 Uji Reliabilitas	43
3.6 Uji Asumsi Klasik	44
3.6.1 Uji Normalitas	44
3.6.2 Uji Multikolinieritas	45
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	45
3.7 Teknik Analisis data	46
3.7.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	46
3.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.8 Uji Hipotesis	47
3.8.1 Uji – t (Uji Parsial)	47
3.8.2 Uji F (Uji Simultan)	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Sejarah PT. Sinar Niaga Sejahtera	50
4.1.1. Struktur Organisasi Perusahaan	51
4.2. Hasil Penelitian	52
4.2.1. Karakteristik Responden	52
4.2.2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	54
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	58

4.2.4. Hasil Uji Hipotesis	61
4.3. Pembahasan.....	63
4.3.1 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.....	63
4.3.2 Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.....	66
4.3.3 Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu	68
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian-Penelitian Terdahulu	30
Tabel 2.2	Definisi Operasional	37
Tabel 3.2	Tanggapan Responden	41
Tabel 3.3	Hasil Uji Validilitas	43
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	52
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.4	Persepsi Responden Tentang Reward	54
Tabel 4.5	Persepsi Responden Tentang Teamwork	55
Tabel 4.6	Persepsi Responden Tentang Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Heteroskedasitas	60
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Regresi Berganda	60
Tabel 4.11	Uji Hipotesis t	61
Tabel 4.12	Uji Hipotesis F	62
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Berpikir	36
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawan dalam perusahaannya mempunyai kinerja karyawan yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Suatu perusahaan sebaiknya dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dalam keadaan yang tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Tujuan perusahaan adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kinerja karyawan perusahaan (Kuncoro, 2013) Agar tujuan perusahaan bisa tercapai tidak terlepas dari adanya peranan penting karyawan dalam perusahaan

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting peranan dan fungsinya, tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lainnya. Oleh karenanya kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu definisi kinerja karyawan adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan

Kinerja karyawan secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan

sebagainya. Menurut (Kuncoro, 2013) kinerja karyawan adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kinerja karyawan menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka merasa senang terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain reward adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kuncoro, 2013) Instansi memberikan penghargaan terhadap karyawan apabila karyawan tersebut mampu mencapai target yang telah ditentukan. Instansi dapat memberikan penghargaan berdasarkan masa kerja karyawan tersebut serta pengabdianya terhadap instansi agar dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Dari penghargaan yang diberikan dapat mendorong karyawan loyal terhadap instansi dan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan instansi.

Kerja sama tim atau *teamwork* didefinisikan oleh (Scarnati, 2021) dalam (Safitri, 2020) sebagai proses yang memungkinkan orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa. Sedangkan (harris, 2015) dalam (Safitri, 2020) menjelaskan bahwa tim memiliki tujuan bersama atau tujuan dimana anggota tim dapat mengembangkan keefektifan dan hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan tim. Indikator yang mempengaruhinya terlihat pada kerjasama, kepercayaan,

kekompakan (Awalia Dkk., 2020).

Berdasarkan penelitian sebelumnya Delutari islamuddin (2020) dengan judul pengaruh kerja sama tim, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor badan pengelolaan keuangan daerah (bpkd) provinsi Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kerjasama Tim (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan factor Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut :Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. Kerjasama Tim(X_1), Semangat Kerja (X_2), dan factor Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu , hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (61.094 > 4.051) dan ($\text{sig} = 0.000 < 0,050$).

Berdasarkan hasil observasi awal wawancara kepada pihak HRD Bapak Agus Suwandi tepatnya pada tanggal 1 Oktober 2024 pada pukul 10.30 WIB. Permasalahan mengenai kinerja karyawan adalah menurunnya kinerja karyawan (Y) PT. Sinar Niaga Sejahtera dimana karyawan bekerja seperti sales yang tidak

mencapai target. Admin bekerja dengan lambat dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Permasalahan mengenai *reward* (X_1) yang terjadi di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu yaitu minimnya reward yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang berketerampilan dan *reward* yang diberikan masih belum sesuai dengan yang diinginkan karyawan. Permasalahan mengenai *teamwork* (X_2) di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu yaitu masih banyak karyawan yang masih belum bisa bekerja secara tim, sebagian dari mereka masih lebih nyaman bekerja secara individu dibandingkan dengan bekerja secara *teamwork*.

Berdasarkan pemaparan dalam latar belakang ini, terkait dengan masalah kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu yang masih rendah. Kinerja karyawan dapat meningkat ketika reward dapat diterapkan secara baik di perusahaan dan sesuai dengan yang diinginkan karyawan sehingga reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *teamwork* dapat mempermudah karyawan dalam mencapai tujuan dan mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sehingga *teamwork* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “**Pengaruh Reward Dan Teamwork Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu**”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu rendah dimana karyawan bekerja seperti sales yang tidak mencapai target. Admin bekerja dengan lambat dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. *Reward* yang diberikan instansi belum sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan.
3. Dalam bekerja masih ada karyawan yang belum bisa bekerja secara *teamwork* tetapi lebih nyaman bekerja secara individu.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian yang baik adalah penelitian yang terarah, diperlukan batasan batasan penelitian yang bertujuan untuk membatasi ruang lingkup penelitian agar tidak meluas dan lebih fokus dalam tujuan untuk menghindari kesalahan, sehingga penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari pokok pembahasan penelitian yang ditetapkan. Penelitian ini hanya dibatasi pada variabel *reward*, *teamwork* dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu?
2. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu?
3. Apakah *reward* dan *teamwork* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *teamwork* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terutama dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berguna sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan untuk pembelajaran, dan sebagai sumbangsih pemikiran dari peneliti mengenai pengaruh *reward* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Menambah bukti empiris yang berhubungan dengan pengaruh *reward* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan serta diharapkan dapat memberikan pertimbangan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sinar niaga sejahtera bengkulu.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan masukan serta menjadi gambaran bagi pembaca untuk melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Definisi konseptual adalah abstraksi, yang diungkapkan dalam kata-kata yang dapat membantu pemahaman dalam sebuah penelitian. Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh *reward* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu, berikut diantaranya:

2.1.1 Kinerja karyawan

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2015).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis kedalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal (Winardi, 2014).

Tugas pokok beberapa Direktorat, kemudian beberapa divisi, dan tugas pokok setiap divisi dilakukan oleh beberapa orang pegawai. Setiap orang dalam satu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja dimaksud. Dengan demikian, pencapaian sasaran atau kinerja setiap Departemen Pemerintah adalah agregasi atau penjumlahan kinerja semua Direktorat Jenderal. Demikian juga kinerja setiap Direktorat Jenderal adalah agregasi kinerja semua Direktorat di lingkungan Direktorat Jenderal tersebut. Kinerja setiap Direktorat adalah agregasi dari kinerja semua Sub Direktorat di lingkungan Direktorat itu. Kinerja Sub Direktorat adalah penjumlahan agregasi semua unit adalah penjumlahan kinerja setiap individu di lingkungan unit tersebut (Sulistiyani, 2013) .

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*Effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan evaluasi kinerja adalah bentuk untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi (Anwar, 2013).

Berdasarkan definisi di atas bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala. Kinerja memiliki beberapa pengertian sendiri-sendiri, pengertian kinerja tersebut menurut beberapa para ahli yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Griffin dalam (Sinambela, 2016), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
2. Menurut Hadari dalam (Mulyana, 2014) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.
3. Menurut (Ilyas, 2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok.

Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dibutuhkan (Surya, 2015).

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut (Robert L. Mathis dan John Jackson, 2006) :

1. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Indikator yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah efektivitas dan kemandirian (Mangkunegara, 2017) :

1. Efektivitas

Kemampuan dalam merealisasikan target yang ingin dicapai

2. Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan dalam melakukan tugas tanpa bantuan dari orang lain.

Menurut (Setiawan dan Kartika, 2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

Uraian rincian indikator kinerja sebagai berikut (Sjafri, 2017) :

- 1) Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
- 3) Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 4) Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- 5) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

2.1.3 *Reward*

(Mahmudi,2015) *Reward* adalah *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat kerja melampaui standar yang telah ditentukan. Pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut (Kadrisman, 2012) *reward* adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut (Mathis dan Jackson, 2016) menyebutkan bahwa *reward* adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang berprestasi. Sedangkan menurut (Mikander,2013) *reward* adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Menurut (Bangun, 2012) *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi dan non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Perlu ditekankan bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antar manusia serta lingkungan organisasi.

Menurut (Henri Simamora, 2014) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut (Slameto, 2010) *reward* merupakan suatu penghargaan yang diberikan guru kepada siswa sebagai hadiah karena siswa tersebut telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan guru dengan baik.

(Purwanto, 2011) mengatakan reward adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. *Reward* memiliki tujuan untuk membangkitkan atau mengemban minat, reward ini hanya berupa alat untuk membangkitkan minat saja bukanlah sebagai tujuan. Tujuan pemberian penghargaan dalam belajar adalah Pengaruh Pemberian *Reward*.

Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa reward adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu.

2.1.4 Indikator *Reward*

Menurut (Priyono dan Marnis, 2014) indikator-indikator untuk mengukur variabel reward yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas.

3. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk reward non materil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan.

4. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

5. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Macam-macam reward menurut (Nur, 2015), *reward* yang diberikan kepada siswa bentuknya bermacam-macam, secara garis besar reward dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu:

1. Pujian merupakan salah satu bentuk reward yang paling mudah dilakukan. Pujian dapat berupa kata-kata, seperti: bagus, baik, bagus sekali, dan sebagainya. Selain pujian berupa kata-kata, pujian dapat juga berupa isyarat atau pertanda, misalnya dengan menunjukkan ibu jari (jempol), dengan menepuk bahu siswa, dengan tepuk tangan, dan sebagainya.
2. Penghormatan *Reward* berupa penghormatan ada dua macam, yang pertama berbentuk semacam penobatan, yaitu anak yang mendapat penghormatan diumumkan dan ditampilkan dihadapan teman sekelas, teman satu sekolah atau mungkin dihadapan orang tua murid. Penghormatan kedua berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu, misalnya siswa yang mendapat nilai tertinggi saat mengerjakan soal latihan dipilih sebagai ketua kelompok diskusi.
3. Hadiah, Hadiah yang dimaksud disini adalah *reward* yang berbentuk barang. Hadiah yang diberikan dapat berupa alat-alat keperluan sekolah, seperti pensil, penggaris, buku, penghapus, dan sebagainya. Reward berupa hadiah disebut juga reward materiil.
4. Tanda Penghargaan *Reward* yang berupa tanda penghargaan disebut juga dengan reward simbolis. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-barang tersebut, melainkan tanda penghargaan yang dinilai dari segi kesan atau nilai kegunaannya.

Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward* adalah untuk lebih meningkatkan motivasi intrinsik dari motivasi ekstrinsik, dalam artian siswa harus melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran siswa itu sendiri. Adanya pemberian *reward* itu, juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara guru dan siswa, karena *reward* itu adalah bagian dari pada rasa penelmaan dari rasa sayang seorang guru kepada siswanya (Nur, 2015).

Adapun tujuan pemberian *reward* menurut (Rosyid, 2018) ada beberapa tujuan reward yaitu sebagai berikut :

1. Menarik *Reward* harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi. Dengan maksudnya orang yang berkualitas dalam organisasi, maka organisasi akan jauh menjadi lebih baik sehingga akan membuat intern dan eksteren organisasi akan menjadi baik sehingga peserta didik akan lebih tertarik untuk melakukan hal-hal yang jauh lebih bermanfaat untuk dirinya maupun untuk orang lain, baik itu di lingkungan sekolah, rumah maupun masyarakat.
2. Mempertahankan *Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan perilaku baik peserta didik dengan segala macam strateginya. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah peserta didik yang berperilaku tidak baik. Karena peserta didik akan merasa memiliki tanggung jawab kepada dirinya sendiri dalam hal berbuat atau bersikap yang lebih baik sebelum reward itu diberikan.
3. Kekuatan Adanya kekuatan yang harus dimiliki oleh peserta didik dalam mempertahankan sesau (bersikap menjadi baik), sangat dibutuhkan. Karena

tanpa adanya kekuatan, maka peserta didik akan kembali melakukan perbuatan atau bersikap yang kurang baik untuk kesekian kalinya.

4. Motivasi Sistem *Reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi peserta didik untuk mencapai prestasi yang jauh lebih tinggi, utamanya dalam hal efektif.
5. Pembiasaan Setelah keempat tujuan dari *Reward* tersebut berjalan efektif, maka hal yang tidak kalah pentingnya ialah pembiasaan diri untuk berbuat baik sehingga akan terus menerus menjadi lebih baik.

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut (Winda Sri Astuti, 2018), yaitu :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan,

antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

Menurut (Yasmeen, 2013) menyebutkan indikator-indikator *reward* sebagai berikut:

1. Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari dukungannya sebagai seseorang karyawan yang memberikan sumbangan dalam sebuah perusahaan.

2. Promosi

Reward yang diberikan perusahaan dalam bentuk kenaikan jabatan kepada karyawannya yang berprestasi.

4. Bonus

Bonus biasanya diperuntukkan untuk seseorang karyawan sebagai suatu bentuk hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh rasa tanggungjawab.

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja karyawan yang telah ditetapkan.

4. Apresiasi dan pengakuan

Ucapan terima kasih dan pengakuan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

Berdasarkan indikator reward diatas dapat disimpulkan peneliti menggunakan indikator utama dalam penelitian ini yaitu gaji, insentif, pujian, cuti dan tunjangan.

Menurut (Dicky Saputra, 2017) indikator *Reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Upah Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. Gaji Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
3. Insentif Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.
4. Tunjangan Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
5. Penghargaan *Interpersonal* Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
6. Promosi jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2.1.5 Teamwork

Bachtiar menyatakan bahwa “Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”. Menurut Burn “tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa

orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi.

Teamwork dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu sekumpulan orang yang bekerja dalam satu ruangan, bahkan didalam satu proyek, belum tentu merupakan sebuah *teamwork* (Desy Prastyani, 2020) .

Menurut Dewi mendefinisikan Kerjasama tim (*teamwork*) yaitu bentuk kerja dalam sebuah kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Dalam tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Menurut (Desy Prastyani, 2020) .Berikut ini merupakan tujuan dan manfaat dari *teamwork*:

- 1) Kesatuan Tujuan

Setiap anggota tim memiliki kesamaan visi, misi dan program kerja.

- 2) Efisiensi

Setiap anggota tim menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara cepat, cermat dan tepat tanpa pemborosan dan kecerobohan.

3) Efektif

Setiap anggota tim memiliki tujuan yang jelas, memiliki keterampilan yang memadai, memiliki komitmen, saling percaya, memiliki komunikasi yang baik, memiliki kemampuan bernegosiasi dan memiliki kemampuan yang tepat.

Adapun manfaat *TeamWork* (Desy Prastyani, 2020) .yaitu:

- a) Meningkatkan produktivitas kerja
- b) Meningkatkan kualitas kerja
- c) Meningkatkan mentalitas kerja
- d) Tanggungjawab atas pekerjaan di tanggung bersama
- e) Sebagai media aktualisasi diri
- f) Stres atau beban kerja berkurang

Menurut Sunyoto, ada 7 (tujuh) faktor yang akan menciptakan kerjasama tim menjadi efektif (Danang, 2013), yaitu:

1. Komunikasi yang terjaga

Korespondensi adalah dasar dari hubungan kerja yang layak. Terjaga dengan korespondensi akan membuat hubungan terbuka. Setiap individu harus berusaha untuk mengikuti korespondensi untuk alasan apapun.

2. Salam Bersama

Setiap orang dalam kelompok memiliki batasan yang berbeda-beda. Meskipun kemampuan untuk bekerja bukanlah sesuatu yang serupa, tidak seorang pun harus merasa paling penting dan salah menilai yang lain.

3. Perasaan memiliki tempat

Perasaan memiliki tempat satu sama lain akan membuat kolaborasi yang kuat. Setiap orang perlu berkontribusi sebanyak yang bisa diharapkan. Ada tanggung jawab di dalam untuk menyelesaikan pekerjaan bersama.

4. Buat kepercayaan

Membangun kepercayaan antar rekan kerja akan membuat hubungan menjadi lebih baik. Tidak ada yang memikirkan satu sama lain, namun semua orang menemukan cara untuk saling percaya

5. Lihat pekerjaan masing-masing

Setiap orang dalam kelompok kerja memainkan perannya masing-masing dan akan melakukan berbagai kewajiban. Namun, semua itu akan mempengaruhi dibuat oleh individu yang berbeda dan fokus dalam kelompok.

6. Bekerja sama

Adalah mungkin untuk mencapai sesuatu sendirian, tetapi untuk menempuh jarak dan mencapai hal-hal yang luar biasa, Anda benar-benar ingin orang lain membantu.

7. Berpusat di sekitar tujuan Bersama

Dalam pekerjaan atau latihan yang berbeda di luar pekerjaan, masing-masing harus mencari cara untuk membidik pada tujuan bersama. Cobalah untuk tidak membiarkan siapapun menyimpang dari cara kerja.

2.1.6 Indikator *Teamwork*

Teamwork merupakan sesama anggota tidak mengabaikan masukan – masukan dari anggota lainnya (Robbins&Judge) 2013. Indikator – indikator *teamwork* (Robbins&Judge) 2013 :

1. Tujuan yang sama

Ketika anggota tim saling bekerja sama dan menghargai kontribusi satu sama lain, hal ini dapat memperkuat ikatan dan kepercayaan antar rekan kerja serta dapat mempermudah dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Antusiasme

Semangat ketika menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan dengan tim akan membawa energi positif yang bisa memotivasi anggota tim untuk bertindak dan berpartisipasi secara aktif dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada tim.

3. Peran dan Tanggung jawab

Setiap anggota tim ketika bekerja secara *teamwork* akan memiliki peran dan tanggung jawab masing – masing untuk mempermudah dan mempercepat tim tersebut bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan tersebut.

4. Komunikasi yang efektif

Untuk mempermudah menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama sangat dibutuhkan komunikasi yang efektif untuk membangun keakraban dan lingkungan yang nyaman ketika bekerja.

5. Resolusi konflik

Dalam teamwork harus adanya resolusi konflik sebagai upaya yang ditempuh untuk memecahkan suatu konflik agar dapat menemukan solusi dari masalah yang terjadi ketika sedang bekerja secara *teamwork*.

6. *Share Power*

Dalam teamwork share power digunakan sebagai penyelesaian konflik dimana berbagai anggota kelompok mendistribusikan kekuasaan atau peran mereka masing-masing sesuai dengan aturan yang telah disepakati anggota tim.

7. keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok

Setiap anggota kelompok pasti memiliki keahlian masing-masing maka dari itu tugas dan peran akan dibagi sesuai dengan keahlian yang mereka miliki untuk mempersingkat waktu agar bisa mencapai tujuan lebih cepat ketika setiap anggota menyelesaikan tugas sesuai dengan porsi mereka.

Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Menurut West menetapkan indikator-indikator kerjasama sebagai alat ukurnya ialah (Fatimah,2022) :

1. Tanggung jawab

Secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat terciptanya Kerjasama yang baik.

2. Saling berkontribusi

Dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya Kerja sama.

3. Pengerahan kemampuan secara maksimal

Dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, Kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas

2.2. Pengaruh Antar Variabel

Berikut adalah teori mengenai pengaruh antar variabel yang terdiri dari pengaruh *reward* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan:

2.2.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012) *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi dan non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi setatus dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Perlu ditekankan bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh intraksi antar manusia serta lingkungan organisasi. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa *reward* adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu.

Salah satu teori yang berkaitan dengan pemberian *reward* adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Menurut Maslow, setiap manusia memiliki kebutuhan, yaitu kebutuhan penghargaan. Kebutuhan penghargaan meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan penghargaan atau disebut juga kebutuhan harga diri merupakan hak untuk memperoleh dan

kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Pengakuan akan diperoleh seseorang apabila telah sukses dalam memenuhi kebutuhan sosialnya. Kebutuhan ini bisa menjadi sangat ambisius apabila yang memenuhi kebutuhan ini adalah seseorang yang sering mencari status (Desy Mangkunegara, 2012) .

Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Pemberian reward terhadap karyawan juga akan meningkatkan disiplin kerja dari karyawan tersebut

Reward memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut (Mahmudi, 2013) . reward adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian penghargaan karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan. Pemberian Penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu reward pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sri Nova Deltu, Fifin Oktaviani, dan Mandria Yundelfa (2020) yang berjudul “Pengaruh Pemberian

Reward Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau” Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan sebesar 0,384. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau

Didukung oleh penelitian (Fitrianti, 2020) Pengaruh *Teamwork* dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja karyawan PT. Len Industri (Persero).

2.2.2 Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dewi mendefinisikan Kerjasama tim (*teamwork*) yaitu bentuk kerja dalam sebuah kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Dalam tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Teamwork memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, *teamwork* dapat terjadi dan berhasil jika karyawan mampu untuk berkonsentrasi dan memiliki keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan maupun permasalahan (Widiyanti, 2017) *Teamwork* pada perusahaan adalah bentuk koordinasi sehingga kinerja berkelompok lebih memberikan hasil yang maksimal daripada kinerja perseorangan (Silvani, 2017) Pendapat ini juga didukung Setia et al. (2020),

bahwa *teamwork* adalah salah satu cara menyelesaikan pekerjaan dengan berkelompok melalui keterampilan dan komitmen sehingga hasil pekerjaan lebih baik dari kinerja individu. Kelemba et al. (2017) menyatakan adanya sebuah tim maka kepatuhan terhadap standar kinerja dapat terlaksana dengan baik.

Penelitian Adil & Hamid (2020), Pandelaki (2018) dan Priskilla & Santika (2019) membuktikan *teamwork* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dewi et al. (2018), Hanafi (2016), Adil & Hamid (2020), dan Panggiki et al. (2017) menyatakan *teamwork* memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Priskilla & Santika (2019) menyatakan *teamwork* merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu, *teamwork* perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan. Tim adalah sekumpulan orang yang berdasarkan kemampuan, bekerjasama, dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama (Hanafi, 2016). Tim kerja menghasilkan suatu koordinasi, sehingga sebuah tim harus memberikan kontribusi yang baik dan efektif bagi organisasi atau perusahaan (Silvani & Triatmanto, 2017). Salah satu gagasan yang dikemukakan Pandelaki (2018), *teamwork* dilakukan oleh beberapa karyawan yang memiliki kesamaan tujuan dan strategi dalam pencapaian target perusahaan.

Kelemba et al. (2017) mengungkapkan melalui *teamwork* karyawan dalam perusahaan mampu berbagi banyak hal mengenai pengetahuan dan pengalaman. *Teamwork* merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh sejumlah orang dalam

suatu perusahaan (Wulandari, 2020) Selain itu, Adil & Hamid (2020) mengemukakan *teamwork* adalah peluang yang diberikan kepada karyawan untuk berbagi ide-ide terbaik. *Teamwork* dapat diartikan sebagai sikap karyawan dalam bersaing secara sehat melalui pengalaman dan pemecahan masalah secara tepat sesuai dengan keahlian masing-masing (Widiyanti, 2017)

2.3 Hasil Penelitian Yang Relevan

Pada bagian ini akan membahas mengenai beberapa penelitian terdahulu dan memiliki kedekatan dalam ruang lingkup serta kemiripan dari beberapa variabel-variabel penelitian. Penelitian terdahulu berguna sebagai bahan perbandingan dan kajian untuk penelitian. Adapun penelitian terdahulu tidak terlepas dari topik penelitian, yaitu dapat dilihat pada Tabel 2.1 di bawah ini

Tabel 2.1
Penelitian-Penelitian Yang Relevan

No	Nama/Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh <i>Teamwork</i> , Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado.	Hasil penelitian menunjukkan <i>teamwork</i> , pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado. Selanjutnya, <i>teamwork</i> dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado; sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi karyawan PT.Air Manado. Untuk menumbuhkan tingkat kesadaran bagi para pekerja dalam melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya pimpinan memotivasi mereka agar memiliki tingkat kinerja yang tinggi, dengan cara memberi penghargaan bagi bekerja baik dan mengenakan sanksi bagi yang bekerja buruk. Para karyawan sebaiknya juga diberikan pelatihan-pelatihan agar dapat meningkatkan skill untuk bidangnya masing-masing.

2	Prayogi, R. W. S. (2017). Pengaruh <i>teamwork</i> dan <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia (Persero) Tbk. <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB</i>, 5(2).	Hasil dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa <i>teamwork</i> dan <i>reward</i> secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu didapat hasil untuk <i>teamwork</i> dan <i>reward</i> berpengaruh signifikan secara parsial pula terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel <i>teamwork</i>. Kemudian dilihat dari nilai <i>Adjusted R Square</i> menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antar variabel sebesar 0.531 yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara <i>teamwork</i> dan <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3.	Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama . Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery.	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa <i>teamwork</i> dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel motivasi belum dapat dikatakan sebagai variabel mediator antara hubungan <i>teamwork</i> dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem <i>teamwork</i> yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
4.	Archika Pramita Dew (2022) Pengaruh Keterampilan Kerja, <i>Reward</i>, Dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo	Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil analisis regresi berganda dengan pengaruh Keterampilan kerja (X1), <i>Reward</i> (X2), <i>Teamwork</i> (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: 1. Variabel keterampilan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo Hal tersebut karena nilai t hitung 2,304 > t table 2.024. nilai signifikansi 0,027 < 0,05. Semakin baik dan maksimal indikator indikator keterampilan kerja maka akan semakin berdampak baik terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel <i>Reward</i> (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo Hal tersebut karena nilai t hitung 4,869 > t table 2.024. nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Semakin baik dan maksimal indikator indikator <i>Reward</i> maka akan semakin berdampak baik terhadap kinerja karyawan. 3. Variabel <i>teamwork</i> (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo Hal tersebut karena nilai t hitung 3,513 > t table 2.024. nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Semakin baik dan maksimal indikator indikator <i>Teamwork</i> maka akan semakin berdampak baik terhadap kinerja karyawan. 4. Variabel independen yang terdiri dari variabel keterampilan kerja, <i>reward</i>, dan <i>teamwork</i> secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (

		kinerja karyawan) sebesar 14,222 memiliki kontribusi mempengaruhi efektifitas pelatihan sebesar 50,4% dan sisanya 49,6% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi berganda yang diajukan dalam penelitian ini.
5.	Kurniawan, Afriadie, Mukhlis Yunus, and M. Shabri Abdul Majid. (2018). Pengaruh kompensasi dan <i>teamwork</i> terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan <i>teamwork</i> memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri CABANG BANDA ACEH. Karyawan motivasi bertindak sebagai mediator parsial antara efek kompensasi dan karir pengembangan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh. Implikasi dari penelitian ini, PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh perlu memperbaiki sistem dan mekanisme kompensasi yang baik karyawan serta menciptakan <i>teamwork</i> yang profesional untuk dapat dimiliki berdampak pada motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan PT. Bank CABANG Syariah Mandiri BANDA ACEH.
6	Katidjan, Purwanto S., Suharno Pawirosuanto, dan Albertus Isnaryadi. "Pengaruh kompensasi, <i>teamwork</i> dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja, <i>teamwork</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara ujian hasil secara bersamaan menunjukkan bahwa kompensasi, <i>teamwork</i> , dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Metra Palma Kantor Pusat Kebakaran (Medco Agro) Jakarta.
7.	Fuad, Rizanatul, and Waloyo Waloyo. 2020. Pengaruh <i>Teamwork</i> dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan	Hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak <i>teamwork</i> dan motivasi terhadap kinerja pegawai; (2) terdapat pengaruh secara parsial <i>teamwork</i> dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
8.	Margahana,H. (2020). Pengaruh Kompetensi, <i>Reward</i> Dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Dosen Stie Trisna Negara.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, <i>reward</i> dan <i>teamwork</i> berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja dosen STIE Trisna Negara, Belitang. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan <i>Reward</i> dan <i>Teamwork</i> secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Dosen STIE Trisna Negara.
9.	Ronia, A. R., Graha, A. N., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh	Hasil penelitian menunjukkan <i>teamwork</i> dan <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami. Variabel <i>teamwork</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	<i>Teamwork</i> Dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami.	karyawan PR. Trubus Alami. Variabel <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami. Artinya, semakin tinggi <i>teamwork</i> dan <i>reward</i> yang ada di PR. Trubus Alami maka, semakin baik pula kedua variabel mempengaruhi kinerja yang ada di perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja diluar faktor yang sudah diteliti misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, atau yang lainnya yang dapat memberikan kontribusi tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami.
10.	Negara, Ni Made Candra Megita Atma, Lulup Endah Tripalupi, and Kadek Rai Suwena. 2015. Pengaruh <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 2.522 > t_{tabel} = 1,6909$ atau $p\text{-value } 0,017 < = 0,05$. (2) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 3.771 > t_{tabel} = 1,6909$ atau $p\text{-value } 0,001 < = 0,05$. (3) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 5.149 > t_{tabel} = 1,6909$ atau $p\text{-value } 0,000 < = 0,05$. (4) seluruh dimensi <i>teamwork</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} = 24,000 > F_{tabel} = 0,339$ atau $p\text{-value } 0,000 < = 0,05$.
11.	Sanggor, N. N., Sumual, T., & Tawas, Y. (2021). Pengaruh <i>Teamwork</i> Dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Kawanua Puspa Buana Tomohon.	Hasil penelitian menunjukkan 1) <i>teamwork</i> (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawanua Puspa Buana Tomohon. Ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 4,094$ sedangkan $t_{tabel} 2,010$. 2) <i>Reward</i> (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawanua Puspa Buana Tomohon . hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 5,694$ sedangkan $t_{tabel} 2,010$. 3) <i>teamwork</i> dan <i>reward</i> secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kawanua Puspa Buana Tomohon. Ini dibuktikan dengan F_{hitung} sebesar 1033,363 sedangkan $F_{tabel} = 3,190$.
12.	Ningrum, K. A., dan Budiwinarto, K. (2021). Analisis Pengaruh <i>Teamwork</i> , Motivasi, Dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bmt Insan Sejahtera Karanganyar.	Hasil analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan karir variabel pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BMT Insan Sejahtera Karanganyar. Ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

13	Delutari islamuddin (2020) pengaruh kerja sama tim, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor badan pengelolaan keuangan daerah (bpkd) provinsi Bengkulu	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kerjasama Tim (), Semangat Kerja (X2), dan factor Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu , dapat disimpulkan sebagai berikut :1.Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu.2.Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu.3.Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu.4.Kerjasama Tim(), Semangat Kerja (X2), dan factor Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu , hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai >, yaitu yaitu (61.094 > 4.051) dan (sig = 0.000 < 0,050). Ini berarti ditolak dan diterima. (Utari & Islamuddin, 2022)
14	Sifa Alviana Hasan (2025), Pengaruh <i>Teamwork</i> Dan <i>Reward</i> Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening	Berdasarkan pada hasil analisis maka disimpulkan bahwa variabel X1 (<i>teamwork</i>) pada variabel Y (employee performance) berpengaruh positif dan tak signifikan, variabel X1 (<i>teamwork</i>) pada variabel Z (job satisfaction) berpengaruh positif signifikan, variabel X2 (<i>reward</i>) pada variabel Y (employee performance) berpengaruh positif dan tak signifikan, variabel X2 (<i>reward</i>) pada variabel Z (job satisfaction) berpengaruh positif signifikan, variabel Z (job satisfaction) pada variabel Y (employee performance) berpengaruh positif signifikan, pengaruh variabel X1 (<i>teamwork</i>) pada variabel Y (employee performance) tidak dapat dimediasi atau diperantarai oleh variabel Z (job satisfaction), pengaruh variabel X2 (<i>reward</i>) pada variabel Y (employee performance) tidak dapat dimediasi atau diperantarai oleh variabel Z (job satisfaction) Selain itu, penulis memberi saran yaitu dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik diharapkan pemilik UMKM dapat memperbaiki dalam implementasi <i>teamwork</i> dan pemberian <i>reward</i> untuk mendukung dalam meningkatkan produktivitas karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan para karyawan dari segi kelayakan pemberian imbalan/penghargaan maupun kepuasan dalam hubungan sesama rekan kerja. Harapannya yaitu dapat lebih memerhatikan karyawan dan memberikan motivasi kerja. Untuk pencapaian kinerja yang lebih baik data diterapkan <i>teamwork</i> (kerja tim) secara langsung tanpa melalui adanya kepuasan kerja, serta untuk tingkat kerja yang lebih tinggi dapat dilakukan dengan peningkatan/memperbaiki pemberian <i>reward</i> pada karyawan secara langsung tanpa harus melalui kepuasan kerja.

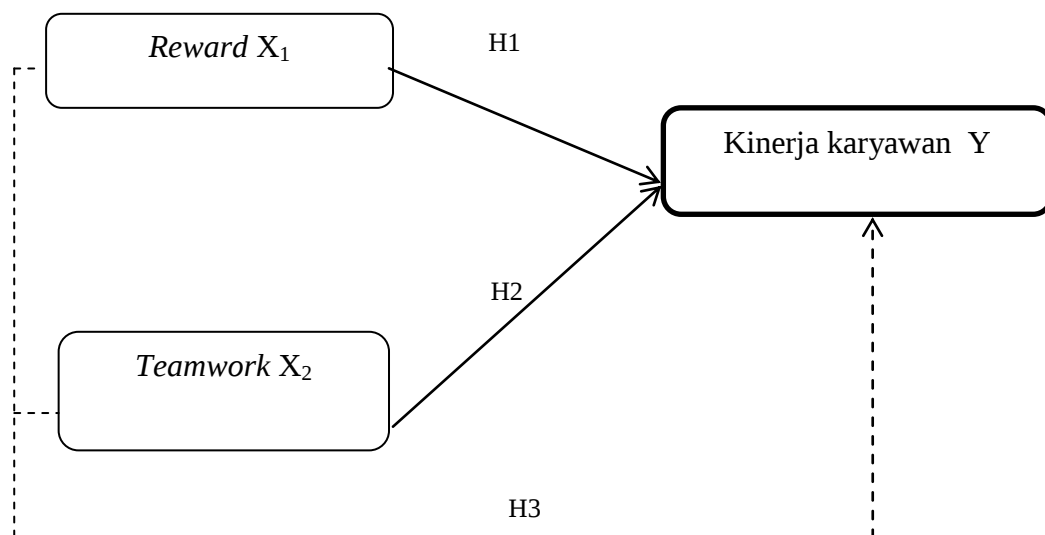
15	Himawan Agio (2019) Pengaruh <i>Reward</i> Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel Medan	Berdasarkan analisis dan evaluasi terhadap data penelitian yang dilakukan maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Berdasarkan hasil uji-F dapat disimpulkan bahwa variabel <i>reward</i> dan komitmen karyawan secara serentak atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel Medan. 2. Berdasarkan hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa variabel <i>reward</i> dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Garuda Plaza Hotel Medan. 3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,476, angka ini menjelaskan bahwa variabel bebas yaitu <i>reward</i> dan komitmen karyawan mampu menjelaskan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan sebesar 47,6% dan sisanya 52,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi, pelatihan dan pengembangan, kompetensi, dan lain sebagainya.
----	--	--

2.4 Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik atau kerangka analisis yang baik merupakan suatu penjelasan secara teoritis terkait hubungan antar *variable* penelitian. Hubungan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam suatu bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu penyusunan suatu paradigma penelitian harus didasarkan dengan suatu kerangka berfikir (Kuncoro, 2013) Adapun bentuk kerangka penelitian dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Teamwork* Terhadap Kinerja karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu” dapat dilihat pada

Gambar 2.1 Berikut ini :

Gambar 2.3
Kerangka Berpikir



Sumber: (Mangkunegara, 2010)

Keterangan:

X_1 : *Reward*

X_2 : *Teamwork*

Y : Kinerja karyawan Karyawan

—————>: Persamaan Parsial/

----->: Simultan

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa akan dicari pengaruh Pengaruh *Reward* dan *Teamwork* Terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu baik secara parsial dan simultan

2.5 Definisi Operasional

Variabel penelitian merupakan sesuatu yang terbentuk dan ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari, dengan tujuan memperoleh informasi terkait suatu

permasalahan, yang kemudian akan ditarik menjadi suatu kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian (Kuncoro, 2013).

Penelitian ini menggunakan tiga variabel penelitian, yaitu *variable independent* terdiri dari *reward* (X_1) dan *teamwork* (X_2), sedangkan *variable dependent* pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Tabel 2.2 merupakan definisi oprasional dan pengukuran terhadap setiap variabel penelitian.

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur	Data
Y	Kinerja karyawan	Kinerja adalah hasil seseorang secara seluruh selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2015:97).	1. Kuantitas Kerja. 2. Kualitas Kerja. 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. (Robert L. Mathis & John Jackson, 2006)	Kuesioner	Ordinal
X_1	<i>Reward</i>	<i>reward</i> adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik perorangan ataupun suatu lembaga (Bangun 2012:317)	1. Gaji 2. Insentif 3. Pujian 4. Cuti 5. Tunjangan (Priyano & marnis, 2014)	Kuesioner	Ordinal
X_2	<i>Teamwork</i>	<i>Teamwork</i> dapat didefinisi kan sebagai kumpulan	1. Tujuan yang sama 2. Antusiasme	Kuesioner	Ordinal

		individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. (Desy Prastyani, 2020).	3. Peran dan Tanggung Jawab 4. Komunikasi yang efektif 5. Resolusi Konflik 6. Share power 7. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok (Robbins & Judge, 2013)		
--	--	---	---	--	--

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut ini :

H₁ : *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

H₂ : *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

H₃ : *Reward* dan *teamwork* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Bengkulu tepatnya di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Penelitian ini akan dilakukan dalam waktu lebih kurang satu bulan dan dilaksanakan pada bulan November 2024 sampai dengan selesai.

3.2 Metode Penelitian

Suatu penelitian secara hakiki terbagi menjadi dua bagian, yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai suatu penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan tujuan menafsirkan fenomena, sedangkan penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian dengan pengukuran tingkatan dari ciri tertentu.

Penelitian yang mengangkat judul “Pengaruh *Reward* Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu” ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif akan menekankan pada setiap fenomena-fenomena suatu penelitian secara objektif dan maksimalisasi objektivitas, yang menggunakan angka-angka sebagai bentuk pengolahan *statistic* terstruktur, sehingga dapat menjadi suatu percobaan yang terkontrol.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015), mendefinisikan populasi pada suatu penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek ataupun subjek penelitian. Populasi penelitian akan mempunyai suatu standar kualitas serta karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk bisa dipelajari dan menarik kesimpulan. Dari kajian *literature* dan kerangka pemikiran penelitian ini, maka populasi dari penelitian adalah 41 orang karyawan yang bekerja di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi penelitian. Dalam suatu penelitian tidak seluruh anggota populasi dapat diambil menjadi sampel, melainkan hanya sebagian dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu yang berjumlah 41 karyawan. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sub bab ini akan menjelaskan mengenai jenis sumber data penelitian dan cara pengumpulan data serta pengukuran dari data tersebut. Berikut adalah pengumpulan data yang dilakukan:

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Pada metode analisis data agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *software SPSS*. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang

dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau seberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

Adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap yaitu:

Tabel 3.2
Tanggapan Responden

Interval	Kategori Penilaian
1.00-1.79	Sangat kurang baik
1.80-2.59	Kurang baik
2.60-3.39	Cukup baik
3.40-4.19	Baik
4.20-5.00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono, 2013

2. Observasi

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung lapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat di artikan dengan kata kata yang cermat dan tepat apa yang di amati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan di teliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data awal secara langsung sebelum melakukan penelitian yang mendalam.

3. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan di tanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi.

4. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan – pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk menguji angket yang di gunakan sebagai alat pengumpulan data yang telah memenuhi standar validitas dan realibitas angket. Sebelum dilakukan penelitian, maka instrument penelitian akan diujikan terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu di PT. Enseval Putra Megatrading Bengkulu kepada 20 orang responden.

3.5.1. Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu *instrument* dalam pengukuran. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu menungkap suatu yang dapat diukur tersebut (Ghozali, 2013) Hasil uji validitas dapat dikatakan valid apabila hasil nilai dari r hitung $> r$ table.

Uji validitas menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel (X₁,X₂,Y)

Variabel	R hitung	R tabel	Ket
X1			
1	0,658	0,3081	Valid
2	0,777	0,3081	Valid
3	0,714	0,3081	Valid
X2			
1	0,754	0,3081	Valid
2	0,781	0,3081	Valid
3	0,790	0,3081	Valid
4	0,927	0,3081	Valid
5	0,801	0,3081	Valid
Y			
1	0,769	0,3081	Valid
2	0,778	0,3081	Valid
3	0,631	0,3081	Valid
4	0,809	0,3081	Valid
5	0,803	0,3081	Valid
6	0,755	0,3081	Valid
7	0,645	0,3081	Valid
8	0,567	0,3081	Valid
9	0,665	0,3081	Valid
10	0,975	0,3081	Valid
11	0,543	0,3081	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dianggap *reliabel* atau dapat diandalkan jika respons yang diberikan oleh seseorang terhadap pertanyaan yang diajukan bersifat konsisten dan stabil seiring berjalannya waktu. Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *statistic cronbach alpha* (α). Menurut Hair, J.F., et al nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ –

0,80 dapat diklasifikasikan pada tingkat kehandalan yang handal. Suatu konstruk atau *variable* dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2013).

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X₁, X₂ dan Y)

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha SPSS</i>	<i>Cronbach Alpha Teori</i>	Kesimpulan
1.	<i>Reward</i>	0,260	0.60	Reliabel
2.	<i>Teamwork</i>	0,837	0.60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,676	0.60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian yang dibuat dapat digunakan sebagai suatu alat pendeteksi yang baik atau tidak. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas.

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut Sarjono (2013), tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing *variable* berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian *variable* lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji *statistic* menjadi tidak *valid*. Pengujian ini menggunakan uji *komogorov-smirnov test*. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka model atau konstruk penelitian memenuhi asumsi normalitas, namun sebaliknya jika data memiliki nilai probabilitas < 0,05 (signifikan 5%) maka model atau konstruk penelitian tidak memenuhi asumsi normalitas. Model penelitian yang baik adalah distribusi data interval atau mendekati normal.

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model yang digunakan terdapat korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Suatu model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara *variable independent*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model maka digunakan penilaian *variance inflation factor (VIF)* dan *tolerance value*. Model atau konstruk penelitian dapat dikatakan mengalami multikolinieritas jika nilai *tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Sebaliknya jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak akan terjadi multikolinieritas antar *variable independent* (Ghozali, 2013).

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan *varian residual* untuk semua pengamatan pada model atau konstruk penelitian. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan *varian* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini akan dapat diketahui dengan menggunakan uji glesjer. kriteria pengujiannya adalah jika *profabilitas* signifikan masing-masing *variable independen* $> 0,05$ maka akan dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi (Ghozali, 2013).

3.7 Teknik Analisis Data

Model dari penelitian ini adalah model penelitian analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua

variable bebas atau lebih terhadap satu *variable* terikat. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda bermaksud untuk menganalisis dan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang terjadi diantara *variable – variable* penelitian.

3.7.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) *variable dependent* (kriterium), bila dua atau lebih *variable independent* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua”. Rumus persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013) :

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

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
a	= Koefisien Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi
X ₁	= Reward
X ₂	= Teamwork
e	= <i>error</i>

3.7.2 Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti *variable independent* sama sekali tidak berpengaruh terhadap *variable dependent*. Apabila koefisien determinasi semakin

mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa *variable X* terhadap variasi naik turunnya *variable Y* yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dari menggunakan rumus berikut:

$$K_d = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

3.8 Uji Hipotesis

Nilai t digunakan untuk melihat pengaruh dari masing – masing *variable independent* terhadap *variable dependent* juga dilakukan dengan melihat nilai profabilitasya, di mana nilai signifikan $t < 0,1$ maka itu artinya *variable independent* berpengaruh terhadap *variable dependent*, sebaliknya apabila nilai signifikan $t > 0,1$ itu berarti *variable independent* tidak berpengaruh terhadap *variable dependent* (Ghozali, 2013).

3.8.1 Uji – t (Uji parsial)

Uji t (t-test) adalah tahap melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi secara parsial antara *variable independent* terhadap *variable dependent*, dengan mengasumsikan bahwa *variable independent* lain dianggap konstan. Hasil

perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05.

Maka uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{B_1}{sB_1}$$

Keterangan:

t = Observasi

B_1 = Koefisien regresi variabel

sB_1 = Standar error B_1

Kriteria Pengujian:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima bila nilai $\text{sig} > \alpha = 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak bila nilai $\text{sig} < \alpha = 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

3.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji f adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua *variable independent* yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap *variable dependent* (Sugiyono, 2013). Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara

simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F (Sugiyono, 2013) dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

r^2 = koefisien korelasi berganda

k = banyaknya variabel

n = banyak responden.

Adapun dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak maka tidak terdapat pengaruh antara *Reward* dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu
2. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima maka terdapat terdapat pengaruh antara *Reward* dan *Teamwork*
3. terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah PT. Sinar Niaga Sejahtera

PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) didirikan pada tahun 1994 di Bekasi Barat. SNS adalah perusahaan distributor FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) yang bertugas mendistribusikan produk Garudafood ke seluruh Indonesia. PT. Sinar Niaga Sejahtera Indonesia merupakan perusahaan patungan antara PT.Garudafood Putra Putri Jaya dan Suntory dari Jepang. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2011 dan bertanggung jawab atas semua Garudafood minuman produk seperti Okky Jelly Drink, Super O2, dan produk terbaru kami Mirai Ocha. Perusahaan Joint Venture (JV) yang dibentuk oleh GarudaFood Group dengan Suntory *Beverage & Food* pada 14 Juli 2011 di industri minuman non-alkohol, untuk memperkuat posisi GarudaFood Group di bisnis minuman. Pembentukan JV adalah salah satu strategi pertumbuhan GarudaFood Group melalui Kemitraan Strategis, untuk mencapai Visi dan Goal Untuk Menjadi “Memimpin Makanan dan Minuman Perusahaan di Indonesia”. Sinar Niaga Sejahtera saat ini memiliki berbasis teh, kategori berbasis kopi dan buah rasa minuman.

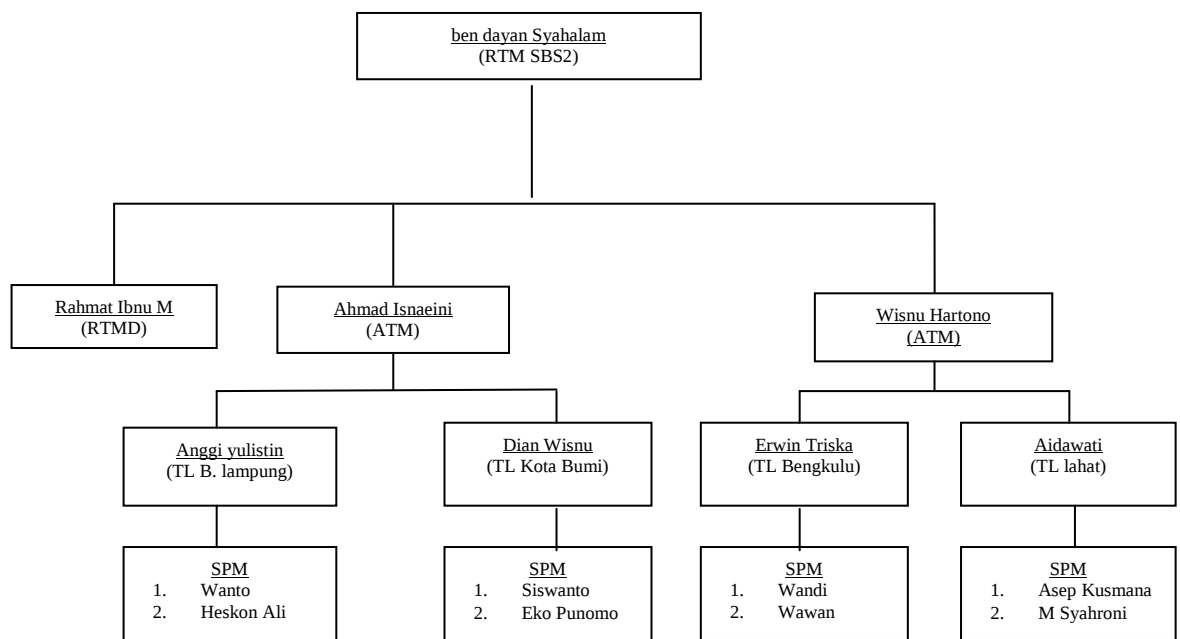
Keseriusan GarudaFood menekuni bisnis minuman juga semakin kentara dengan diluncurkannya Mountea, minuman berbasis teh dengan rasa buah. Mountea bahkan mencatat prestasi IBBA 2007-2010 kategori minuman teh dalam kemasan cup. Untuk mempercepat pencapaian visinya, pada 2011 GarudaFood Group bekerjasama dengan perusahaan dari Jepang Suntory

Beverage and Food divisi non-alcohol mendirikan anak perusahaan PT. Sinar Niaga Sejahtera yang fokus pada pengembangan industri minuman. Kini, seluruh potensi yang ditopang kekuatan sekitar 20 ribu karyawan berkepribadian unggul (*noble people*) menjadi modal utama GarudaFood dalam upaya menyongsong sukses sebagai sebuah sustainable enterprise.

Sinar Niaga Sejahtera merupakan Joint Venture Company yang dibentuk antara GarudaFood dengan Suntory *Beverage & Food* pada tanggal 14 Juli 2011 di industri minuman non alcohol. Joint Venture ini merupakan salah satu Growth strategy (strategi pertumbuhan) melalui Strategic Partnership, untuk memperkokoh kiprah kedua belah pihak di bisnis minuman dan mewujudkan Visi dan Goal perusahaan ke depan yaitu menjadi perusahaan minuman ringan terkemuka di Indonesia yang menawarkan produk yang unik dan memikat dengan harga terjangkau.

4.1.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun struktur organisasi PT. Sinar Niaga Sejahtera cabang Bengkulu:



4.2 Hasil Penelitian

Bab ini memuat hasil penelitian yang terdiri dari deskripsi perusahaan, karakteristik responden hingga analisis dan hipotesisnya sehingga dapat diketahui jawaban dari rumusan masalah

4.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera berjumlah 41 responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap karyawan. Berikut adalah penjelasan karakteristik responden berdasarkan:

a. Responden Berdasarkan Umur

Adapun karakter responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah (orang)	Presentase (%)
20-30 tahun	16	39
31-50 tahun	20	48,8
>50 tahun	5	12,2
Total	41	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa, dari 41 jumlah responden, sebanyak 16 orang (39%) berusia 20-30 tahun, 20 orang (48,8%) responden berusia 31-50 tahun dan 5 orang (12,2%) berusia > 50 tahun, artinya karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera memiliki usia yang relatif muda masih produktif.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin:

Adapun karakter responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	30	73,2
Perempuan	11	26,8
Total	41	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 41 jumlah responden, yang paling dominan adalah laki-laki yaitu sebanyak 30 dengan persentase (73,2%). Berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 dengan persentase (26,8%). Hal ini berarti antara jumlah karyawan laki-laki dan perempuan yang ada di PT. Sinar Niaga Sejahtera mempunyai jumlah yang jauh berbeda. Ini dikarenakan di perusahaan lebih banyak dibutuhkan karyawan laki-laki di bagian gudang sedangkan karyawan wanita hanya sebagai staff saja.

c. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu adalah:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase %
SMP	0	0
SMA	17	41,5
Diploma	7	17
S1/S2	17	41,5
Total	41	100

Sumber: Hasil Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel di atas, responden yang paling dominan di PT. Sinar Niaga Sejahtera adalah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 17 orang (41,5%), tingkat pendidikan Diploma sebanyak 7 orang (17%) dan tingkat pendidikan S1/S2 sebanyak 17 orang (41,5%). Hal ini berarti PT. Sinar Niaga Sejahtera merupakan suatu dalam perekrutan pegawainya diseleksi dengan mementingkan tingkat pendidikan tertentu.

4.2.2 Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan, berikut adalah kriteria jawaban responden terhadap pengisian kuesioner

1. Persepsi Responden Terhadap Variabel Reward

Adapun hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Persepsi Responden Tentang Reward

Pernyataan	Skor					Jumlah	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	RR	S	SS			
Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan	0	0	20	8	13	157	3.82	Baik
Insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan	0	0	12	20	9	161	3.92	Baik
Pujian yang diberikan oleh atasan menambah semangat karyawan dalam bekerja	0	0	26	11	4	142	3.46	Baik
Karyawan yang telah melakukan cuti memiliki semangat yang lebih tinggi dalam bekerja	0	0	16	16	9	157	3.82	Baik

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0	0	12	11	18	170	4.14	Baik
Rata-rata							3.83	Baik

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel *Reward* adalah sebesar 3,83 dengan kategori baik karena angka 3,60 terletak pada interval 3.40-4.19. Adanya kesenjangan antara hasil observasi awal dimana terdapat permasalahan sedangkan pada hasil penelitian dikategorikan baik. Hal ini dikarenakan pada saat observasi permasalahan ditemukan dengan hanya observasi pada orang tertentu sedangkan setelah dilakukan penelitian kepada semua karyawan dirata-ratakan hasilnya baik.

2. Persepsi Responden Terhadap *Teamwork*

Adapun hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Persepsi Responden Tentang *Teamwork*

Pernyataan	Skor					Jumlah	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	RR	S	SS			
Kerjasama Tim melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana tim	0	0	14	15	12	162	3.95	Baik
Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah dibentuk	0	0	15	14	12	161	3.92	Baik
Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.	0	0	14	8	19	169	4.12	Baik
Dalam menjalankan tugas anggota dalam tim saling berkontribusi	0	0	20	10	11	155	3.78	Baik

Pernyataan	Skor					Jumlah	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	RR	S	SS			
Sesama anggota tim diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra	0	0	21	13	7	150	3.65	Baik
Sesama anggota tidak mengabaikan masukan-masukan dari anggota yang lainnya	0	0	10	19	12	166	4.04	Baik
Kerjasama Tim melakukan kebersamaan dalam bekerja	0	0	14	15	12	162	3.95	Baik
Keputusan yang diambil harus sudah disepakati oleh anggota dalam tim	0	0	15	14	12	161	3.92	Baik
Dalam menyelesaikan masalah dalam tim, selalu berdiskusi atau bertukar pikiran	0	0	14	8	19	169	4.12	Baik
Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas serta memberikan masukan yang positif	0	0	20	10	11	155	3.78	Baik
Saling sharing apa hal yang tidak dimiliki oleh anggota lain, agar seluruh anggota dapat melakukannya	0	0	21	13	7	150	3.65	Baik
Rata-rata							3.9	Baik

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel *teamwork* adalah sebesar 3,9 dengan kategori baik karena angka 3,9 terletak pada interval 3.40-4.19. Adanya kesenjangan antara hasil observasi awal dimana terdapat permasalahan sedangkan pada hasil penelitian dikategorikan baik. Hal ini dikarenakan pada saat observasi permasalahan ditemukan dengan hanya observasi pada orang tertentu sedangkan setelah dilakukan penelitian kepada semua karyawan dirata-ratakan hasilnya baik.

3. Persepsi Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun persepsi responden tentang kinerja karyawan. Untuk meminimalisir kesalahan, perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan microsoft excel. Hasil di dapat dari lampiran tabulasi (Y). Adapun hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Persepsi Responden Tentang Kinerja karyawan

Pernyataan						Jumlah	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	RR	S	SS			
Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan semua dengan baik oleh karyawan	0	0	12	11	18	170	4.14	Baik
Karyawan harus cekatan atau terampil dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	17	18	6	153	3.73	Baik
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dalam waktu yang sudah ditentukan	0	0	23	8	10	151	3.68	Baik
Rata-rata							3.85	Baik

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,85 dengan kategori baik karena angka 3,85 terletak pada interval 3.40-4.19. Adanya kesenjangan antara hasil observasi awal dimana terdapat permasalahan sedangkan pada hasil penelitian dikategorikan baik. Hal ini dikarenakan pada saat observasi permasalahan ditemukan dengan hanya observasi pada orang tertentu sedangkan setelah dilakukan penelitian kepada semua karyawan dirata-ratakan hasilnya baik.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kualitas data, maka dilakukan beberapa tahap berikut:

1) Normalitas

Pengujian ini menggunakan uji *komogorov-smirnov test*. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka model atau konstruk penelitian memenuhi asumsi normalitas, namun sebaliknya jika data memiliki nilai probabilitas $< 0,05$ (signifikan 5%) maka model atau konstruk penelitian tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33591114
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.081
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Normalitas memiliki nilai Asymp Sig 0.116 $> 0,05$ Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, dikatakan tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dan *VIF* ≤ 10 . Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada table berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.779	2.854		-.623	.537		
	X1	.224	.138	.163	1.619	.114	.957	1.045
	X2	.295	.040	.745	7.404	.000	.957	1.045

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X_1 , X_2 dan Y memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari gejala multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu observasi ke observasi yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedasitas digunakan uji *glesjer*. Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat probabilitas signifikansinya diatas 0,05 atau 5 %. Hasil dari pengujian heteroskedasitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-1.779	2.854		-.623	.537			
	X1	.224	.138	.163	1.619	.114	.957	1.045	
	X2	.295	.040	.745	7.404	.000	.957	1.045	
a. Dependent Variable: Y									

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai standar koefisien beta dari variabel independen lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari Heteroskedastisitas.

5) Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.779	2.854		-.623	.537		
	X1	.224	.138	.163	1.619	.114	.957	1.045
	X2	.295	.040	.745	7.404	.000	.957	1.045
a. Dependent Variable: Y								

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 25 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = -1.779 + 0,224 X_1 + 0,295 X_2 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = -1,779 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel *Reward* (X_1) dan *teamwork* (X_2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0,

maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu -1,779

2. Nilai koefisien variabel (X_1). Bernilai positif yaitu 0,224 artinya apabila Reward mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,231 dengan asumsi variabel *teamwork* (X_2) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel *teamwork* (X_2) 0,295. Bernilai positif yaitu 0,295 artinya apabila *teamwork* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,295 satuan dengan asumsi variabel *Reward* (X_1) nilainya konstan.

4.2.4. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

Tabel 4.11
Uji Hipotesis t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.779	2.854		-.623	.537		
	X1	.224	.138	.163	1.619	.114	.957	1.045
	X2	.295	.040	.745	7.404	.000	.957	1.045

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh *Reward* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinar Niaga Sejahtera dengan nilai $t_{hitung} (1,619) < t_{table} (2.024)$ dengan nilai sig

$<0,05$ ($0,114 > 0,05$) dengan demikian H_0 di terima dan H_a ditolak. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_1 berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Terdapat pengaruh *teamwork* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinar Niaga Sejahtera dengan nilai $t_{hitung} (7,404) > t_{table} (2,024)$ dengan nilai sig $<0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

Tabel 4.12
Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.419	2	61.209	32.583	.000 ^b
	Residual	71.386	38	1.879		
	Total	193.805	40			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} (32,583) > F_{tabel} (3,24)$ dengan F_{sig} , yaitu $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara bersama variabel indepenen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R^2), hasil uji adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.612	1.371
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R^2)=0,632. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 63,2 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

4.3. Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera

Berasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera dengan demikian semakin tingginya *Reward* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera.

Dari hasil penelitian didapatkan dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel *Reward* adalah sebesar 3,83 dengan kategori baik karena angka 3,83 terletak pada interval 3.40-4.19.

Menurut (Bangun, 2012) *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi dan non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Perlu ditekankan bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antar manusia serta lingkungan organisasi. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa *reward* adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.

Salah satu teori yang berkaitan dengan pemberian *reward* adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Menurut Maslow, setiap manusia memiliki kebutuhan, yaitu kebutuhan penghargaan. Kebutuhan penghargaan meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan penghargaan atau disebut juga kebutuhan harga diri merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Pengakuan akan diperoleh seseorang apabila telah sukses dalam memenuhi kebutuhan sosialnya. Kebutuhan ini bisa menjadi sangat ambisius apabila yang

memenuhi kebutuhan ini adalah seseorang yang sering mencari status (Mangkunegara, 2010).

Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Pemberian reward terhadap karyawan juga akan meningkatkan disiplin kerja dari karyawan tersebut

Reward memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut (Mahmudi, 2013) reward adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian penghargaan karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan. Pemberian Penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu reward pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sri Nova Deltu, Fifin Oktaviani, dan Mandria Yundelfa (2020) yang berjudul “Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau” Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun

Kepulauan Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan sebesar 0,384. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau

Didukung oleh penelitian Fitrianti (2020) Pengaruh *Teamwork* dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja karyawan PT. Len Industri (Persero)

4.3.2 Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera dengan demikian semakin kompak teamwork maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera.

Dari hasil penelitian dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel teamwork adalah sebesar 3,9 dengan kategori baik karena angka 3,9 terletak pada interval 3.40-4.19

Menurut Dewi mendefinisikan Kerjasama tim (*teamwork*) yaitu bentuk kerja dalam sebuah kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Dalam tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Teamwork memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, *teamwork* dapat terjadi dan berhasil jika karyawan mampu untuk berkonsentrasi dan memiliki keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan maupun permasalahan (Widiyanti et al., 2017). *Teamwork* pada perusahaan adalah bentuk koordinasi sehingga kinerja berkelompok lebih memberikan hasil yang maksimal daripada kinerja perseorangan (Silvani & Triatmanto, 2017). Pendapat ini juga didukung Setia et al. (2020), bahwa *teamwork* adalah salah satu cara menyelesaikan pekerjaan dengan berkelompok melalui keterampilan dan komitmen sehingga hasil pekerjaan lebih baik dari kinerja individu. Kelemba et al. (2017) menyatakan adanya sebuah tim maka kepatuhan terhadap standar kinerja dapat terlaksana dengan baik.

Penelitian Adil & Hamid (2020), Pandelaki (2018) dan Priskilla & Santika (2019) membuktikan *teamwork* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dewi et al. (2018), Hanafi (2016), Adil & Hamid (2020), dan Panggiki et al. (2017) menyatakan *teamwork* memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Priskilla & Santika (2019) menyatakan *teamwork* merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu, *teamwork* perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan. Tim adalah sekumpulan orang yang berdasarkan kemampuan, bekerjasama, dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama (Hanafi, 2016). Tim kerja menghasilkan suatu koordinasi, sehingga sebuah tim harus memberikan kontribusi

yang baik dan efektif bagi organisasi atau perusahaan (Silvani & Triatmanto, 2017). Salah satu gagasan yang dikemukakan Pandelaki (2018), *teamwork* dilakukan oleh beberapa karyawan yang memiliki kesamaan tujuan dan strategi dalam pencapaian target perusahaan.

Kelemba et al. (2017) mengungkapkan melalui *teamwork* karyawan dalam perusahaan mampu berbagi banyak hal mengenai pengetahuan dan pengalaman. *Teamwork* merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh sejumlah orang dalam suatu perusahaan (Wulandari et al., 2020). Selain itu, Adil & Hamid (2020) mengemukakan *teamwork* adalah peluang yang diberikan kepada karyawan untuk berbagi ide-ide terbaik. *Teamwork* dapat diartikan sebagai sikap karyawan dalam bersaing secara sehat melalui pengalaman dan pemecahan masalah secara tepat sesuai dengan keahlian masing-masing (Widiyanti et al., 2017).

4.3.3 Pengaruh *Reward* dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Sinar Niaga Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu dengan demikian semakin semakin tingginya *Reward* maka semakin meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera. Dan semakin kompak kerja sama antara karyawan maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden dari masing masing variabel penelitian yang berada pada interval 3.40-4.19 yang artinya baik, dengan hasil uji secara bersama-sama pada

tingkat signifikan 0,000 artinya reward dan teamwork memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sreha Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Vivit Syarafina pada tahun (2021), menemukan bahwa:

1. *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena reward dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitasnya.
2. *Teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena teamwork dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan.
3. *Reward* dan *teamwork* berpengaruh sinergis terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika *reward* dan *teamwork* digunakan secara bersamaan, maka kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

Sejalan juga dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti pada tahun (2019) menemukan bahwa:

1. *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena teamwork dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan.
2. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena *reward* dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitasnya.
3. *Teamwork* dan *reward* berpengaruh sinergis terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika *teamwork* dan *reward* digunakan secara bersamaan, maka kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

Dan hasil penelitian dari Robbins dan Judge (2007), yaitu tentang pengaruh *reward* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. *Reward* dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini karena *reward* dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.
2. *Teamwork* dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan. Hal ini karena *teamwork* memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dan membagi tugas-tugas untuk mencapai tujuan yang sama.
3. *Reward* dan *teamwork* dapat berpengaruh sinergis terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika *reward* dan *teamwork* digunakan secara bersamaan, maka kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera namun tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan artinya meskipun *reward* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun masih dapat digunakan sebagai alat motivasi dan penghargaan. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menggunakan *reward* sebagai bagian dari program pengembangan karyawan dan meningkatkan kepuasan karyawan. pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.
2. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera dengan demikian semakin kompak *teamwork* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.
3. *Reward* dan *teamwork* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

5.2 Saran

Penelitian mengenai *Reward*, *teamwork* terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera ini masih memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut pada penelitian mendatang. Hal-hal ini yang mungkin dikembangkan adalah pada penelitian

1. Pada Variabel *Reward*, disarankan agar perusahaan tetap meningkatkan *Reward* kepada karyawan yang bekerja hal ini dikarenakan *Reward* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Pada Variabel *teamwork*, disarankan agar karyawan tetap dapat membangun kerja sama yang baik antar sesama tim dikarenakan *Teamwork* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Sihotang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Adil, M. S., & Ab Hamid, K. B. (2020). Effect of teamwork on employee performance in high-tech engineering SMEs of Pakistan: A moderating role of supervisor support. *South Asian Journal of Management Sciences*, 14(1), 122-141.
- Bahri, S., Diantimala, Y., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Kualitas pelayanan pajak, pemahaman peraturan perpajakan serta sanksi perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak (Pada Kantor Pajak KPP Pratama Kota Banda Aceh). *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 4(2), 318-334.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernhard Tewal. (2017), *prilaku organisasi*. Bandung : CV Patra Media Grafindo.
- Desy, P. (2020). Modul Manajemen Perubahan Dan Pengembangan (Ebm 513). *Universitas Esa Unggul*.
- Dewi, H., Pandelaki, M. T., & Priskilla, N. M. D. (2018). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, 7(1), 1-10.
- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 1-14.
- Eca, R. S. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Persepektif Manajemen Syariah (Studi pada Karyawan PT. Pegadaian Lampung)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Fatimah, F. N. (2022). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia
- Ferdinand, A. (2006). *Metode penelitian manajemen: pedoman penelitian untuk skripsi* (Doctoral dissertation, tesis dan disertai ilmu manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro).
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168-174.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, M. (2015). *Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap motivasi belajar mata pelajaran IPS siswa kelas VII SMP NU Pakis Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Kadarisman, Muh. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Katidjan, Purwanto S, dkk. (2017). Pengaruh kompensasi, teamwork dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Komang, Ni Wayan Mujiati, and I. Wayan Mudiarta Utama. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kuncoro, Mudrajat. (2013). *Mudah Memahami Dan Menganalisis Indikator Ekonomi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi 3. Yogyakarta: UPP STIM YKPN14. Atau, Mahmudi. (2015). *Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Rosda
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama : Bandung.
- Margahana, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Reward Dan Teamwork Terhadap Kinerja Dosen Stie Trisna Negara. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(02).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* (11th ed.). Thomson South-Western.
- Negara, Ni Made Candra Megita Atma, dkk. (2015). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*
- Ningrum, K. A., & Budiwinarto, K. (2021). Analisis Pengaruh Teamwork, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bmt Insan Sejahtera Karanganyar. *Smooting*.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954-965.
- Pramita, A. (2022). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward, dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Prayogi, R. W. S. (2017). Pengaruh teamwork dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2).
- Priskilla, N. M. D., & Santika, I. P. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies*, 1(1), 61-73.
- Rahmadhani, I., & Sulaeman, E. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Kinerja Pekerja (Studi Penelitian Pada Karyawan Generasi Milenial di Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(3), 219-223.

- Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Ronia, A. R., Graha, A. N., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan reward terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(1).
- Rosyid, Zaiful Moh. 2018. *Reward & Punishment dalam Pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara
- Samsudin, Sadili. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya
- Sanggor, N. N., Sumual, T., & Tawas, Y. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Kawanua Puspa Buana Tomohon. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(9).
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. (2013). *SPSS VS LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Praktiknya)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 10.
- Sunyoto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57-66.
- Utari, D., & Islamuddin, I. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Bpkd) Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 3(1), 1-9.
- Veithzal. (2015). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 97.
- Vivit Syarafina. (2021). Pengaruh Reward dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1-12.
- Widiyanti, E., et al. (2017). Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*.

- Winda Sri Astuti, dkk. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* .
- Wirawan. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wistarini, N. N. I. P., & Syarifah, D. (2023). Holland's RIASEC Model: Asesmen Pengembangan Karier dan Kerja pada Pegawai PT Y. Bisma: *Jurnal Manajemen*, 9(3), 300-309.
- Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. (2013). Impact of rewards on organizational performance: empirical evidence from telecom sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 938-946.

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu dan saudara/saudari untuk mengisi daftar pernyataan dalam angket ini dengan tujuan sebagai data untuk penyusunan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Reward Dan Teamwork Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu”**. Atas kesediaan Bapak/Ibu dan saudara/saudari menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan terima kasih.

1. Identitas Peneliti

Nama : Riska Sepriani
NPM : 2161201203
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen

2. Biodata Umum Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan :

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No.	Kinerja Karyawan (Y)					
		STS	TS	KS	S	SS
	Kualitas					
	Kuantitas Kerja					
1.	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan semua dengan baik oleh karyawan					
	Kualitas Kerja					
2.	Karyawan harus cekatan atau terampil dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan					
3.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dalam waktu yang sudah ditentukan					

Pernyataan Tentang Reward (X ₁)						
No.		STS	TS	KS	S	SS
Gaji sesuai dengan keahlian						
1.	Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan					
Insentif sesuai yang diharapkan						
2.	Insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan					
Pujian menambah semangat kerja						
3.	Pujian yang diberikan oleh atasan menambah semangat karyawan dalam bekerja					
Setelah cuti lebih semangat dalam bekerja						
4.	Karyawan yang telah melakukan cuti memiliki					

	semangat yang lebih tinggi dalam bekerja					
Tunjangan sesuai dengan kapasitas pekerjaan						
5	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan					

No	Pernyataan Tentang Teamwork (X ₂)					
		STS	TS	KS	S	SS
Tujuan yang sama						
1	Kerjasama Tim melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana tim					
2	Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah dibentuk					
Antusiasme						
3	Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.					
Peran dan Tanggung Jawab						
4	Dalam menjalankan tugas anggota dalam tim saling berkontribusi					

5	Sesama anggota tim diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra					
Komunikasi yang efektif						
6	Sesama anggota tidak mengabaikan masukan-masukan dari anggota yang lainnya					
7	Kerjasama Tim melakukan kebersamaan dalam bekerja					
Resolusi Konflik						
8	Keputusan yang diambil harus sudah disepakati oleh anggota dalam tim					
9	Dalam menyelesaikan masalah dalam tim, selalu berdiskusi atau bertukar pikiran					
Share power						
10	Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas serta memberikan masukan yang positif guna membangun semangat					
Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok						
11	Saling sharing apa hal yang tidak dimiliki oleh anggota lain, agar seluruh anggota dapat melakukannya					

Tabulasi X1

No. Responden	Pernyataan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	5	5	19
2	4	5	3	3	3	18
3	3	3	4	4	4	18
4	5	4	4	5	4	22
5	4	4	3	3	3	17
6	3	3	3	4	5	18
7	5	4	3	4	5	21
8	5	5	3	3	3	19
9	3	3	3	4	5	18
10	3	4	4	5	3	19
11	5	5	3	4	5	22
12	3	4	5	3	5	20
13	3	4	3	3	3	16
14	3	3	4	4	4	18
15	5	4	3	5	4	21
16	3	5	4	3	5	20
17	4	4	3	4	5	20
18	3	4	5	3	5	20
19	3	4	3	4	5	19
20	3	5	3	3	3	17
21	3	3	5	3	4	18
22	4	4	3	3	5	19
23	4	4	4	5	4	21
24	5	4	3	3	3	18
25	3	3	5	4	4	19
26	4	5	4	4	5	22
27	5	4	4	3	4	20
28	5	4	3	3	3	18
29	3	3	3	5	4	18
30	5	4	3	4	5	21
31	3	3	3	5	5	19
32	4	5	3	3	3	18
33	3	3	4	4	4	18
34	5	4	4	5	4	22
35	4	4	3	3	3	17
36	3	3	3	4	5	18
37	5	4	3	4	5	21
38	5	5	3	3	3	19
39	3	3	3	4	5	18

40	3	4	4	5	3	19
41	5	5	3	4	5	22
Rata-rata	3.82	3.92	3.46	3.82	4.14	3.83
Jumlah	157	161	142	157	170	

Tabulasi X2

No. Responden	Pernyataan											Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	5	3	3	4	4	3	5	3	3	4	40
2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	51
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	37
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	42
5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	40
6	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35
7	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	51
8	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	51
9	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	37
10	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	37
11	4	3	5	3	3	4	4	3	5	3	3	40
12	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	42
13	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	46
14	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	5	39
15	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	38
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	53
17	4	3	5	5	3	4	4	3	5	5	3	44
18	5	4	5	3	3	5	5	4	5	3	3	45
19	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	47
20	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	4	45
21	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35
22	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	42
23	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	51
24	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	48
25	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	36
26	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	44
27	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	51
28	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	42
29	4	3	5	5	3	4	4	3	5	5	3	44
30	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	46
31	3	5	3	3	4	4	3	5	3	3	4	40
32	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	51
33	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	37
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	42
35	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	40
36	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35
37	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	51
38	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	51
39	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	37

40	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	37
41	4	3	5	3	3	4	4	3	5	3	3	40
Rata-rata	3.95	3.92	4.12	3.78	3.65	4.04	3.95	3.92	4.12	3.78	3.65	3.90
Jumlah	162	161	169	155	150	166	162	161	169	155	150	

Tabulasi Y

No. Responden	Pernyataan			Jumlah
	1	2	3	
1	3	3	3	13
2	5	4	3	16
3	3	3	3	12
4	4	4	4	15
5	4	4	4	15
6	3	3	3	12
7	5	5	5	20
8	4	3	5	16
9	3	3	3	12
10	5	4	3	17
11	4	3	3	13
12	5	4	3	15
13	5	3	5	16
14	3	3	3	14
15	4	4	3	15
16	5	4	5	18
17	5	4	5	17
18	5	5	3	16
19	5	5	3	16
20	5	4	3	16
21	3	3	3	12
22	4	4	4	15
23	5	5	3	18
24	5	4	5	17
25	3	3	3	13
26	4	5	4	17
27	5	4	4	18
28	5	4	4	16
29	3	3	5	14

30	5	4	5	17
31	3	3	3	13
32	5	4	3	16
33	3	3	3	12
34	4	4	4	15
35	4	4	4	15
36	3	3	3	12
37	5	5	5	20
38	4	3	5	16
39	3	3	3	12
40	5	4	3	17
41	4	3	3	13
Rata-rata	4.14	3.73	3.68	3.85
Jumlah	170	153	151	

Uji Validitas Variabel X1

Correlations

		Item.1	Item.2	Item.3	Item.4	Item.5	Total
Item.1	Pearson Correlation	1	.723**	.768**	.812**	.631**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41
Item.2	Pearson Correlation	.723**	1	.781**	.749**	.728**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41
Item.3	Pearson Correlation	.768**	.781**	1	.915**	.639**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41
Item.4	Pearson Correlation	.812**	.749**	.915**	1	.602**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41
Item.5	Pearson Correlation	.631**	.728**	.639**	.602**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.001		.000
	N	41	41	41	41	41	41
Total	Pearson Correlation	.754**	.781**	.790**	.927**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel X2

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Total
Item1 Pearson Correlation	1	.629	.807**	-.198	-.202	.463	.477	.632*	.571	.247	.518	.769*
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item2 Pearson Correlation	.629	1	.853**	.100	.013	.146	.030	.100	.276	-.016	-.022	.778
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.972	.688	.934	.784	.441	.966	.953	.221
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item3 Pearson Correlation	.807**	.853**	1	.153	.183	.498	.123	.204	.516	.255	.356	.631*
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item4 Pearson Correlation	.584	.784	.673	1	.608	.488	.641*	.750*	-.391	-.156	-.355	.809
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item5 Pearson Correlation	-.202	.013	.183	.608	1	.562	-.154	-.384	-.108	.380	-.028	.803
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item6 Pearson Correlation	.463	.146	.498	.488	.562	1	.147	.098	.176	.533	.319	.755
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item7 Pearson Correlation	.477	.030	.123	.641*	-.154	.147	1	.905**	.653*	.424	.592	.645
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Item8 Pearson Correlation	.632*	.100	.204	.750*	-.384	.098	.905**	1	.602	.469	.655*	.567
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
item9	Pearson Correlation	.571	.276	.516	-.391	-.108	.176	.653*	.602	1	.320	.841**	.665*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
item10	Pearson Correlation	.247	-.016	.255	-.156	.380	.533	.424	.469	.320	1	.545	.975
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
item11	Pearson Correlation	.518	-.022	.356	-.355	-.028	.319	.592	.655*	.841**	.545	1	.543*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Total	Pearson Correlation	.769*	.778	.631*	.809	.803	.775	.645	.567	.665**	.975	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.442**	.563**	.658**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	41	41	41	41
Item2	Pearson Correlation	.442**	1	.457**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	41	41	41	41
Item3	Pearson Correlation	.563**	.457**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41
Total	Pearson Correlation	.658**	.777**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.260	5

Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	11

Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	3

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33591114
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.081
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.779	2.854		-.623	.537		
	X1	.224	.138	.163	1.619	.114	.957	1.045

	X2	.295	.040	.745	7.404	.000	.957	1.045
a. Dependent Variable: Y								

Uji Heteroskedatisitas

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.779	2.854	
	X1	.224	.138	.163
	X2	.295	.040	.745
a. Dependent Variable: Y				

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-1.779	2.854
	X1	.224	.138
	X2	.295	.040
a. Dependent Variable: Y			

Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.612	1.371
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Uji Hipotesis t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.779	2.854		-.623	.537
	X1	.224	.138	.163	1.619	.114
	X2	.295	.040	.745	7.404	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.419	2	61.209	32.583	.000 ^b
	Residual	71.386	38	1.879		
	Total	193.805	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1

REWARD 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	20	48.8	48.8	48.8
	S	8	19.5	19.5	68.3
	SS	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

REWARD 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	12	29.3	29.3	29.3
	S	20	48.8	48.8	78.0
	SS	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

REWARD 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	26	63.4	63.4	63.4
	S	11	26.8	26.8	90.2
	SS	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

REWARD 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	16	39.0	39.0	39.0
	S	16	39.0	39.0	78.0
	SS	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

REWARD 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	12	29.3	29.3	29.3
	S	11	26.8	26.8	56.1
	SS	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Uji Tanggapan Responden Terhadap Variabel X2

TEAM WORK 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	14	34.1	34.1	34.1
	S	15	36.6	36.6	70.7
	SS	12	29.3	29.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

TEAM WORK 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	15	36.6	36.6	36.6
	S	14	34.1	34.1	70.7
	SS	12	29.3	29.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

TEAM WORK 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	14	34.1	34.1	34.1
	S	8	19.5	19.5	53.7
	SS	19	46.3	46.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

TEAM WORK 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	20	48.8	48.8	48.8
	S	10	24.4	24.4	73.2
	SS	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

TEAM WORK 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	21	51.2	51.2	51.2
	S	13	31.7	31.7	82.9
	SS	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

TEAM WORK 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	10	24.4	24.4	24.4
	S	19	46.3	46.3	70.7
	SS	12	29.3	29.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

TEAM WORK 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	14	34.1	34.1	34.1
	S	15	36.6	36.6	70.7
	SS	12	29.3	29.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

TEAM WORK 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	15	36.6	36.6	36.6
	S	14	34.1	34.1	70.7
	SS	12	29.3	29.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

TEAM WORK 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	14	34.1	34.1	34.1
	S	8	19.5	19.5	53.7
	SS	19	46.3	46.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

TEAM WORK 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	20	48.8	48.8	48.8
	S	10	24.4	24.4	73.2
	SS	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

TEAM WORK 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	21	51.2	51.2	51.2
	S	13	31.7	31.7	82.9
	SS	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Uji Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y

KINERJA KARYAWAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	12	29.3	29.3	29.3
	S	11	26.8	26.8	56.1
	SS	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	17	41.5	41.5	41.5
	S	18	43.9	43.9	85.4
	SS	6	14.6	14.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	23	56.1	56.1	56.1
	S	8	19.5	19.5	75.6
	SS	10	24.4	24.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Uji Karakteristik Responden

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	16	39.0	39.0	39.0
	31-50 Tahun	20	48.8	48.8	87.8
	5	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	73.2	73.2	73.2
	Perempuan	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	41.5	41.5	41.5
	Diploma	7	17.0	17.0	58.5
	S1/S2	17	41.5	41.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89