

## 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 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 dilingkunagn 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 defenisi 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 karyawanya 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 intraksi 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, temas 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 penjelmaan 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 sesuau (bersikap menjadi baik), sangat dibutuhkan. Karena tanpa adanya kekuatn, 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 peneraah *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 parah 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., Tawal, 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 <i>Home</i> 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 Pawirosumarto, 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.	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>

	Pengaruh <i>Teamwork</i> dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan	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 <i>Teamwork</i> Dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami.	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 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 thitung = 2.522 > ttabel = 1,6909 atau p-value 0,017 < = 0,05. (2) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung = 3.771 > ttabel = 1,6909 atau p-value 0,001 < = 0,05. (3) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung = 5.149 > ttabel = 1,6909 atau p-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 Fhitung = 24,000 > Ftabel = 0,339 atau p-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 thitung 4,094 sedangkan ttabel 2,010. 2) <i>Reward</i> (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawanua Puspa Buana Tomohon . hal ini dibuktikan dengan thitung 5,694 sedangkan ttabel 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 Fhitung sebesar 1033,363 sedangkan Ftabel = 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 ( $X_1$ ), 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 :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( $X_1$ ), 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 ( $\text{sig} = 0.000 < 0,050$ ). 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 $X_1$ ( <i>teamwork</i> ) pada variabel $Y$ (employee performance) berpengaruh positif dan tak signifikan, variabel $X_1$ ( <i>teamwork</i> ) pada variabel $Z$ (job satisfaction) berpengaruh positif signifikan, variabel $X_2$ ( <i>reward</i> ) pada variabel $Y$ (employee performance) berpengaruh positif dan tak signifikan, variabel $X_2$ ( <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 $X_1$ ( <i>teamwork</i> ) pada variabel $Y$ (employee performance) tidak dapat dimediasi atau diperantarai oleh variabel $Z$ (job satisfaction), pengaruh variabel $X_2$ ( <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

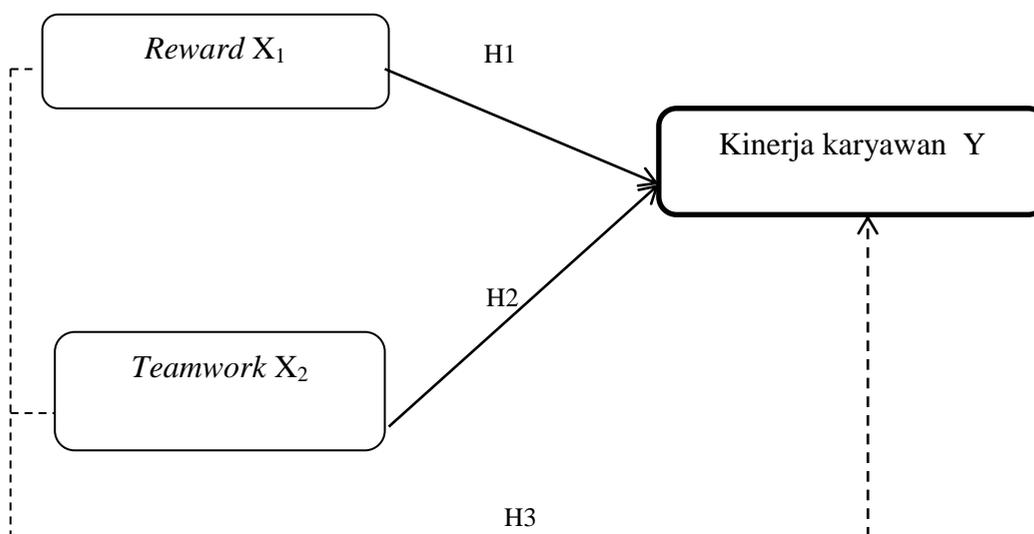
		pengembangan, kompetensi, dan lain sebagainya.
--	--	--

## 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<sub>1</sub> : *Reward*

X<sub>2</sub> : *Teamwork*

Y : Kinerja karyawan Karyawa

—————>: 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 individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan.  (Desy Prastyani, 2020).	1. Tujuan yang sama 2. Antusiasme 3. Peran dan Tanggung Jawab 4. Komunikasi yang efektif 5. Resolusi Konflik 6. Share power 7. Keahlian yang	Kuesioner	Ordinal

			dimiliki oleh anggota kelompok (Robbins & Judge, 2013)		
--	--	--	--	--	--

## 2.6. Hipotesis Penelitian

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

H<sub>1</sub> : *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

H<sub>2</sub> : *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

H<sub>3</sub> : *Reward* dan *teamwork* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.