

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Profil PT Daria Dharma Pratama Ipuh

PT Daria Dharma Pratama Ipuh merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor industri manufaktur dengan fokus kegiatan usaha pada produksi pupuk organik dan pupuk kimia untuk memenuhi kebutuhan sektor pertanian. Perusahaan berlokasi di Kecamatan Ipuh, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu, yang menjadi salah satu kawasan strategis pengembangan industri berbasis sumber daya alam di wilayah pesisir barat Provinsi Bengkulu. Keberadaan perusahaan diarahkan untuk mendukung peningkatan produktivitas sektor pertanian melalui penyediaan produk pupuk yang memenuhi standar mutu serta mampu menjawab kebutuhan pasar secara berkelanjutan.

Aktivitas operasional perusahaan meliputi proses pengadaan bahan baku, pengolahan, pengendalian kualitas, pengemasan, penyimpanan, hingga distribusi produk kepada konsumen. Setiap tahapan produksi dilaksanakan berdasarkan prosedur operasional yang telah ditetapkan perusahaan guna menjaga kualitas produk, keselamatan kerja, serta efisiensi proses produksi. Pelaksanaan kegiatan operasional tersebut melibatkan koordinasi antardivisi sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mendukung kelancaran aktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kompetensi, kedisiplinan, motivasi, serta

kemampuan bekerja sama antarpegawai menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas perusahaan. Pencapaian target produksi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi dan fasilitas kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing.

Penerapan sistem penghargaan (reward) menjadi salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja serta memberikan apresiasi terhadap kontribusi karyawan. Reward diberikan dalam berbagai bentuk sesuai kebijakan perusahaan, antara lain berupa gaji, insentif, tunjangan, pemberian cuti, serta penghargaan nonfinansial kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja. Sistem penghargaan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal.

Pelaksanaan pekerjaan di lingkungan PT Daria Dharma Pratama Ipuh dilaksanakan melalui kerja sama antarkaryawan dalam bentuk tim kerja. Karakteristik proses produksi yang saling berkaitan mengharuskan setiap bagian memiliki koordinasi, komunikasi, pembagian tugas, dan tanggung jawab yang jelas. Efektivitas teamwork menjadi salah satu faktor yang menentukan kelancaran proses produksi karena setiap unit kerja memiliki keterkaitan dalam mencapai target operasional perusahaan.

Objek penelitian ini difokuskan pada seluruh karyawan PT Daria Dharma Pratama Ipuh yang terlibat secara langsung dalam aktivitas operasional perusahaan. Penelitian dilakukan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Pemilihan perusahaan sebagai lokasi penelitian didasarkan pada

adanya fenomena mengenai pelaksanaan sistem penghargaan yang masih memerlukan penyempurnaan serta koordinasi kerja tim yang belum sepenuhnya optimal sehingga dipandang relevan untuk dianalisis dalam perspektif manajemen sumber daya manusia.

4.1.1.1 Visi

Menjadi perusahaan industri pupuk yang unggul, berdaya saing, berorientasi pada kualitas produk, serta mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan sektor pertanian dan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

4.1.1.2 Misi

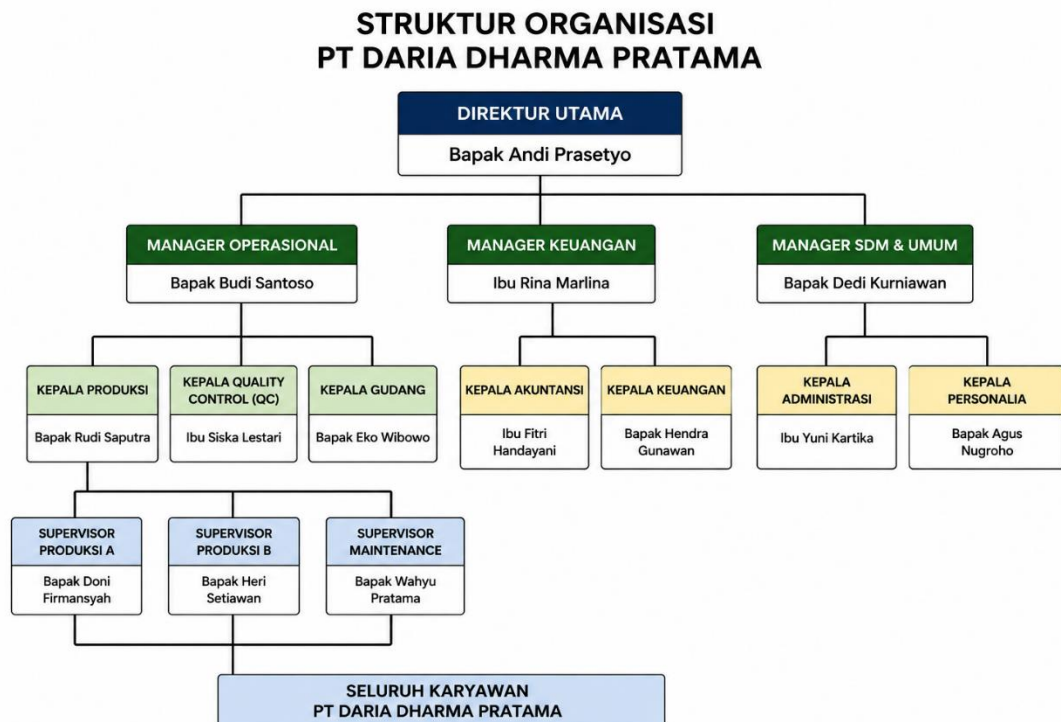
1. Menghasilkan produk pupuk yang berkualitas sesuai standar yang telah ditetapkan.
2. Meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang profesional.
3. Mengembangkan budaya kerja yang menjunjung tinggi disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama.
4. Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan melalui penyediaan produk yang berkualitas.
5. Mendorong inovasi dan peningkatan efisiensi dalam seluruh proses operasional perusahaan.

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Daria Dharma Pratama Ipuh disusun berdasarkan pembagian fungsi dan tanggung jawab pada setiap unit kerja sehingga pelaksanaan kegiatan operasional dapat berjalan secara efektif.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT DARIA DHARMA PRATAMA



Sumber: Olah data Peneliti, 2026

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri atas karyawan PT Daria Dharma Pratama Ipuh yang dipilih sebagai sampel penelitian sebanyak 94 responden. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Penyajian karakteristik responden bertujuan memberikan gambaran mengenai kondisi demografis responden sehingga dapat mendukung interpretasi hasil penelitian pada bagian selanjutnya.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21–30 Tahun	62 orang	41,3%
31–40 Tahun	56 orang	37,3%
> 41 Tahun	32 orang	21,3%
Total	150 orang	100%

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Sebagian besar responden berusia 21–30 tahun sebanyak 62 orang (41,3%). Kelompok usia 31–40 tahun berjumlah 56 orang (37,3%), sedangkan responden berusia lebih dari 41 tahun sebanyak 32 orang (21,3%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT Daria Dharma Pratama didominasi oleh kelompok usia produktif yang memiliki kemampuan fisik, kemampuan beradaptasi terhadap pekerjaan, serta produktivitas yang relatif tinggi dalam mendukung aktivitas operasional perusahaan

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	97 orang	64,7%
Perempuan	53 orang	35,3%
Total	150 orang	100%

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Responden didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 97 orang (64,7%), sedangkan karyawan perempuan berjumlah 53 orang (35,3%). Kondisi tersebut menggambarkan bahwa aktivitas operasional perusahaan lebih banyak melibatkan tenaga kerja laki-laki karena sebagian pekerjaan membutuhkan kemampuan fisik serta aktivitas lapangan yang relatif lebih dominan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	89 orang	59,3%
S1	50 orang	33,3%

S2	11 orang	7,3%
Total	150 orang	100%

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 89 orang (59,3%). Responden dengan pendidikan S1 berjumlah 50 orang (33,3%), sedangkan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 11 orang (7,3%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja dengan pendidikan menengah yang sesuai dengan kebutuhan operasional, sementara lulusan perguruan tinggi dapat ditempatkan pada posisi administrasi, pengawasan, maupun manajerial sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	29 orang	19,3%
1–5 Tahun	121 orang	80,7%
Total	150 orang	100%

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Sebagian besar responden telah bekerja selama 1–5 tahun sebanyak 121 orang (80,7%), sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari satu tahun sebanyak 29 orang (19,3%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami prosedur operasional perusahaan, beradaptasi dengan budaya organisasi, serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Komposisi masa kerja tersebut juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman yang memadai untuk memberikan penilaian terhadap kondisi dan aktivitas kerja di PT Daria Dharma Pratama.

4.1.3 Analisis Tanggapan Responden

Analisis tanggapan responden dilakukan untuk mengetahui tingkat persepsi karyawan terhadap variabel *reward*, *teamwork*, dan kinerja karyawan berdasarkan jawaban yang diberikan pada setiap butir pernyataan. Penilaian dilakukan menggunakan nilai rata-rata (mean) yang kemudian diinterpretasikan berdasarkan kategori penilaian yang telah ditetapkan. Nilai rata-rata yang semakin tinggi menunjukkan persepsi responden yang semakin positif terhadap indikator yang diukur.

4.1.3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel *Reward*

Tabel 4.5
Reward

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden					TotalS kor	Rata Rata	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan	1	8	56	56	29	554	3,69	Baik
2	Insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan	2	34	73	36	5	458	3,05	Cukup Baik
3	Pujian yang diberikan oleh atasan menambah semangat karyawan dalam bekerja	0	0	31	66	53	622	4,15	Baik
4	Karyawan yang telah melakukan cuti memiliki semangat yang lebih tinggi dalam bekerja	1	14	50	64	21	540	3,60	Baik
5	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	1	9	59	67	14	534	3,56	Baik
Rata – Rata								3,61	Baik

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa variabel *reward* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,61 sehingga berada pada kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan PT Daria Dharma Pratama secara umum telah dipersepsikan baik oleh karyawan. Pemberian gaji, insentif, pujian, cuti, dan tunjangan dinilai telah mampu memberikan apresiasi terhadap kontribusi karyawan meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Nilai rata-rata tertinggi, yaitu *"Pujian yang diberikan oleh atasan menambah semangat karyawan dalam bekerja"* dengan nilai rata-rata sebesar 4,15 yang termasuk kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penghargaan dalam bentuk nonfinansial berupa pengakuan dan apresiasi dari atasan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemberian pujian dipersepsikan sebagai bentuk penghargaan yang memberikan dorongan psikologis sehingga karyawan merasa dihargai atas hasil kerja yang telah dicapai.

Nilai rata-rata terendah yaitu *"Insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan"* dengan nilai rata-rata sebesar 3,05 yang berada pada kategori cukup baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pemberian insentif masih belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya evaluasi terhadap mekanisme pemberian insentif agar lebih mempertimbangkan beban kerja, pencapaian kinerja, serta kontribusi masing-masing karyawan sehingga persepsi terhadap sistem *reward* dapat semakin meningkat.

4.1.3.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel *Teamwork*

Tabel 4.6
Teamwork

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden					TotalS kor	Rata Rata	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerja sama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah dibentuk	0	0	39	70	41	603	4,02	Baik
2	Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja	0	2	63	58	27	557	3,71	Baik
3	Dalam menjalankan tugas anggota dalam tim saling berkontribusi	0	2	35	81	32	591	3,94	Baik
4	Sesama anggota tidak mengabaikan masukan dari anggota lainnya	0	40	70	38	2	450	3,00	Cukup Baik
5	Dalam menyelesaikan masalah dalam tim selalu berdiskusi atau bertukar pikiran	0	17	64	56	13	522	3,48	Baik
6	Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas serta memberikan masukan yang positif	0	7	60	69	14	540	3,60	Baik
7	Saling berbagi keahlian agar seluruh anggota mampu melaksanakan pekerjaan	0	0	27	66	57	629	4,19	Baik
Rata – Rata								3,70	Baik

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.6, variabel *teamwork* memiliki nilai rata-rata keseluruhan yang berada pada kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kerja sama antarkaryawan telah berjalan secara efektif dalam mendukung pelaksanaan aktivitas operasional perusahaan. Koordinasi, pembagian tugas,

komunikasi, dan saling membantu antarsesama anggota tim telah memberikan kontribusi terhadap kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada rata-rata 4,19, yaitu *"Seluruh anggota saling berbagi keahlian agar setiap anggota mampu melaksanakan pekerjaan"* sehingga menunjukkan bahwa budaya berbagi pengetahuan telah berkembang dengan baik di lingkungan kerja. Kondisi tersebut mencerminkan adanya kesediaan karyawan untuk saling membantu dalam meningkatkan kemampuan kerja sehingga efektivitas tim dapat dipertahankan.

Nilai rata-rata terendah terdapat pada rata-rata 3,00 yaitu *"Sesama anggota tidak mengabaikan masukan dari anggota lainnya"*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan penerimaan terhadap pendapat antaranggota tim masih memerlukan peningkatan. Perbedaan pendapat dalam pelaksanaan pekerjaan masih berpotensi menghambat efektivitas koordinasi apabila tidak dikelola melalui komunikasi yang terbuka dan saling menghargai.

4.1.3.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden					TotalS kor	Rata Rata	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan semua dengan baik oleh karyawan	0	2	59	73	16	553	3,69	Baik
2	Karyawan harus cekatan atau terampil dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	45	79	26	581	3,87	Baik
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh	0	29	97	24	0	445	2,97	Cukup Baik

	perusahaan dalam waktu yang sudah ditentukan								
Rata – Rata									3,51
									Baik

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.7, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata keseluruhan yang berada pada kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan baik dari aspek kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada rata-rata 3,87 yaitu "*Karyawan harus cekatan atau terampil dalam menyelesaikan pekerjaan*". Hasil tersebut menggambarkan bahwa keterampilan kerja menjadi salah satu kekuatan utama karyawan dalam mendukung pencapaian target perusahaan. Kemampuan teknis yang dimiliki karyawan memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif sesuai standar operasional yang berlaku.

Nilai rata-rata terendah terdapat pada rata-rata 2,97 yaitu "*Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dalam waktu yang sudah ditentukan*". Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek ketepatan waktu masih menjadi bagian yang perlu mendapat perhatian. Penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, koordinasi antartim, serta kelancaran proses operasional. Peningkatan efektivitas *teamwork* dan optimalisasi sistem *reward* diharapkan mampu mendorong peningkatan disiplin serta produktivitas kerja sehingga ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat terus ditingkatkan.

4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah yang dilakukan untuk menentukan apakah data pada setiap variabel penelitian memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov, yang dianalisis menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Science) version 30 dengan tingkat signifikansi 0,05. Populasi data dikatakan berdistribusi normal jika hasil uji Kolmogorov- Smirnov($p > 0,05$). Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37186963
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.053
	Negative	-.063
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian data yang ditampilkan pada Tabel 4.8 di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel-variabel penelitian yaitu $0,200 > 0,05$ yang mana dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.4.2 Uji Multikolenieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi di antara variabel bebas dalam suatu model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independennya. Jika variabel bebas dikorelasikan satu sama lain, tidak ortogonal (nilai korelasi tidak nol). Uji multikolinearitas dilakukan dengan menguji Tolerance of Error (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas. Hasil uji multikolenieritas penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolenieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.154	.562		-.274	.785		
	TOTAL.X1	.237	.045	.413	5.314	.000	.999	1.001
	TOTAL.X2	.252	.037	.533	6.848	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

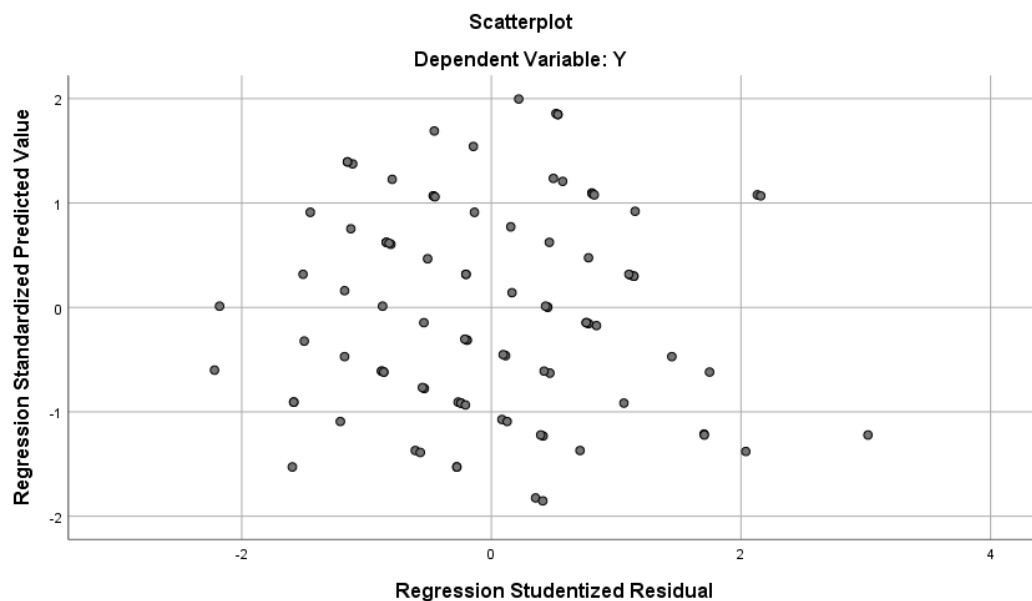
Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.9 di atas diketahui bahwa nilai Tolerance variabel independen yaitu adalah 0.999 Sedangkan nilai VIF pada variabel nya yaitu 1.001. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolenieritas pada variabel bebas dalam penelitian ini.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan variasi antara residual pada setiap pengamatan dalam model regresi.

Dalam penelitian ini, analisis tersebut diperlihatkan melalui scatterplot yang digunakan sebagai berikut.

Gambar 4.2
Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas; titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, berdasarkan metode grafik, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini, sehingga model tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

4.1.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda diterapkan untuk menilai pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami pengaruh yang terjadi secara simultan antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi arah pengaruh antara variabel-variabel tersebut, apakah masing-masing variabel independen memberikan pengaruh positif atau

negatif. Dengan demikian, analisis regresi ini dapat digunakan untuk memperkirakan nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen mengalami perubahan, baik itu peningkatan maupun penurunan. Ouput analisis linear berganda pada penelitian ini dapat ditinjau oleh tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.154	.562		-.274	.785		
	TOTAL.X1	.237	.045	.413	5.314	.000	.999	1.001
	TOTAL.X2	.252	.037	.533	6.848	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,154 + 0,237X_1 + 0,252X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta (α) sebesar -0,154 menunjukkan bahwa apabila variabel *Reward* dan *Teamwork* diasumsikan bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar -0,154. Nilai konstanta tersebut merupakan nilai matematis dalam model regresi dan tidak memiliki makna praktis karena kedua variabel bebas tidak mungkin bernilai nol dalam kondisi nyata.
2. Koefisien regresi variabel *Reward* sebesar 0,237 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Reward* sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,237 satuan, dengan asumsi variabel *Teamwork* tetap. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin baik sistem penghargaan

yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi variabel *Teamwork* sebesar 0,252 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Teamwork* sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,252 satuan, dengan asumsi variabel *Reward* tetap. Koefisien positif tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kerja sama antarkaryawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien beta terstandarisasi (*Standardized Beta*) menunjukkan bahwa *Teamwork* ($\beta = 0,533$) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan *Reward* ($\beta = 0,413$). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kerja sama antarkaryawan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan peningkatan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan.

4.1.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi *reward* dan *teamwork* dalam menjelaskan variasi *kinerja karyawan*. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan *reward* dan *teamwork* dalam menjelaskan perubahan *kinerja karyawan*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.809	.774
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,813 atau 81,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *reward* dan *teamwork* secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *kinerja karyawan* sebesar 81,3%. Persentase tersebut mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan perubahan *kinerja karyawan*.

Nilai sebesar 18,7% merupakan proporsi variasi *kinerja karyawan* yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, maupun faktor-faktor lainnya.

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan awal yang dikemukakan oleh penulis sebelum melakukan penelitian, yang didasarkan pada teori dan hasil penelitian sebelumnya. Hipotesis yang telah dirumuskan kemudian akan diuji untuk menentukan apakah hasil penelitian mendukung atau menolak hipotesis tersebut. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dalam dua cara: secara parsial dan simultan. Pengujian secara parsial bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sementara pengujian simultan digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen secara

keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan berikut ini:

4.1.7.1 Pengujian Secara Parsial (t-Statistik)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu *reward* dan *teamwork*, terhadap *kinerja karyawan*.

Hasil pengujian secara parsial disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.154	.562		-.274	.785		
	TOTAL.X1	.237	.045	.413	5.314	.000	.999	1.001
	TOTAL.X2	.252	.037	.533	6.848	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai *t* hitung lebih besar daripada nilai *t* tabel sebesar 1,986 ($df = 91$; $\alpha = 0,05$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *reward* dan *teamwork* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

1. Pengaruh *reward* terhadap *kinerja karyawan*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *reward* memperoleh nilai *t* hitung sebesar 5,314 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai *t* hitung (5,314) lebih besar daripada *t* tabel (1,986) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari α (0,05).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Peningkatan

sistem penghargaan yang diberikan perusahaan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *teamwork* terhadap *kinerja karyawan*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *teamwork* memperoleh nilai t hitung sebesar 6,848 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung (6,848) lebih besar daripada t tabel (1,986) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Semakin baik kerja sama yang terjalin antarkaryawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

4.1.7.2 Pengujian Secara Simultan (F- Statistik)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *teamwork* secara bersama-sama terhadap *kinerja karyawan*. Hasil pengujian simultan disajikan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.882	2	118.441	197.646	.000 ^b
	Residual	54.533	147	.599		
	Total	291.415	149			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Olah data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh nilai F hitung sebesar 197,646, sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 91$) sebesar 3,10. Nilai F hitung (197,646) lebih besar daripada F tabel (3,10) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Hasil tersebut

menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian membuktikan bahwa *reward* dan *teamwork* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan* pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh. Peningkatan kualitas sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan serta efektivitas kerja sama antarkaryawan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4.2 Hasil Pembahasan

PT Daria Dharma Pratama Ipuh merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Penelitian ini dilakukan pada Divisi Produksi dengan jumlah responden sebanyak 150 orang, terdiri dari 97 laki-laki dan 53 perempuan. Divisi Produksi memiliki peran dalam pelaksanaan kegiatan operasional dan pencapaian target perusahaan. Kondisi tersebut menjadikan *reward* dan *teamwork* sebagai aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan mengenai pengaruh *reward* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT Daria Dharma Pratama Ipuh dijelaskan sebagai berikut.

4.2.1 Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh. Setiap peningkatan *reward* akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

istem penghargaan yang diterapkan perusahaan telah mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Pemberian penghargaan dalam bentuk gaji, insentif, pujian, cuti, maupun tunjangan menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa memperoleh penghargaan sesuai dengan kontribusinya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.

Bangun (2012) menyatakan bahwa *reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu atas prestasi yang dicapai sehingga mampu meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik. Mangkunegara (2010) juga menjelaskan bahwa pemberian penghargaan merupakan salah satu upaya memenuhi kebutuhan penghargaan sebagaimana dikemukakan dalam teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan meningkatkan rasa dihargai, kebanggaan, dan dorongan untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Mahmudi (2013) menambahkan bahwa *reward* diberikan kepada individu yang mampu melampaui standar kerja sebagai bentuk apresiasi organisasi terhadap prestasi yang telah dicapai.

Sri Nova Deltu, Fifin Oktaviani, dan Mandria Yundelfa (2020) membuktikan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. Penelitian Himawan Agio (2019) juga menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan. Prayogi (2017), Ronia et al. (2020), serta Sanggor et al. (2021) juga membuktikan bahwa *reward* memberikan pengaruh

positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem penghargaan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh. Peningkatan kualitas *teamwork* akan meningkatkan kinerja karyawan. *Teamwork* merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan pelaksanaan pekerjaan pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja sama antarkaryawan. Kemampuan anggota tim dalam berkoordinasi, berbagi informasi, saling membantu, serta menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama mampu meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas. Hubungan kerja yang harmonis memungkinkan setiap karyawan saling melengkapi kemampuan sehingga target perusahaan dapat dicapai dengan lebih efektif.

Widiyanti et al. (2017) menjelaskan bahwa *teamwork* yang baik akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Silvani dan Triatmanto (2017) menegaskan bahwa koordinasi yang baik dalam tim mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan pekerjaan yang dilakukan secara individu. Setia et al. (2020) yang menyatakan bahwa *teamwork* merupakan cara menyelesaikan pekerjaan secara kolektif melalui keterampilan dan komitmen seluruh anggota tim.

Kaengke et al. (2018) membuktikan bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama (2020) menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Negara et al. (2015), Fuad dan Waloyo (2020), Delutari Islamuddin (2020), serta Ronia et al. (2020) juga memperoleh hasil yang sama, yaitu *teamwork* memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan anggotanya dalam membangun kerja sama yang efektif.

4.2.3 Pengaruh *Reward* dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan, tetapi juga oleh efektivitas kerja sama antarkaryawan. Sistem penghargaan yang baik mampu meningkatkan motivasi individu, sedangkan *teamwork* yang efektif mampu meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan efisiensi penyelesaian pekerjaan. Kombinasi kedua faktor tersebut menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih optimal dibandingkan apabila hanya salah satu faktor yang ditingkatkan.

Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan membangun kerja sama yang efektif antarkaryawan, meskipun sistem penghargaan tetap memiliki peran yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa *reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Dessler (2017) menjelaskan bahwa sistem penghargaan merupakan instrumen yang mampu meningkatkan komitmen dan produktivitas karyawan. Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kerja sama yang memungkinkan anggota tim saling berbagi informasi, tanggung jawab, dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Ivancevich (2018) juga menegaskan bahwa budaya *teamwork* yang kuat akan meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Prayogi (2017) membuktikan bahwa *reward* dan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Penelitian Archika Pramita Dewi (2022) juga menunjukkan bahwa *reward* dan *teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.