

**PENGARUH *REWARD* DAN *TEAMWORK*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.DARIA DHARMA PRATAMA IPUH**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

RAMA SANJAYA
NPM : 2261201198

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

**PENGARUH *REWARD* DAN *TEAMWORK*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.DARIA DHARMA PRATAMA IPUH**



SKRIPSI

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

Oleh :

**RAMA SANJAYA
NPM : 2261201198**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

**PENGARUH REWARD DAN TEAMWORK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.DARIA DHARMA PRATAMA IPUH**



SKRIPSI

Oleh :

RAMA SANJAYA
NPM : 2261201198

Disetujui oleh:
Pembimbing

Dr. Meiffa Herfianti, S.E., M.M
NIDN.0204058702



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furgonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN.0208047301

PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH *REWARD* DAN *TEAMWORK*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.DARIA DHARMA PRATAMA IPUH

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna Memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Rabu
Tanggal : 19 Agustus 2026

SKRIPSI

Oleh:

RAMA SANJAYA
NPM : 2261201198

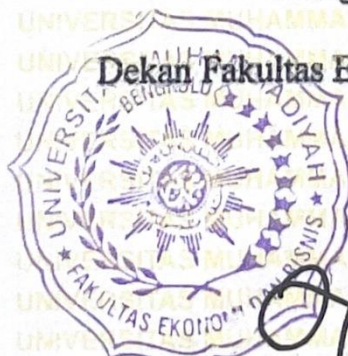
Dewan Penguji:

- | | |
|---------------------------------------|---------|
| 1. Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M | Ketua |
| 2. Dr. Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M | Anggota |
| 3. Dr. Meiffa Herfianti, S.E., M.M | Anggota |

(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN:0208047301



SERTIFIKASI

Saya Rama Sanjaya menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau Pada Program Studi Lainnya. Karna karya ini milik saya, Maka segala yang berhubungan dengan Skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Agustus 2026
Yang membuat pernyataan



RAMA SANJAYA
NPM ; 2261201198

MOTO

“Tidak terlambat,saya hanya sedang menyiapkan yang terbaik”

(Rama Sanjaya)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah ya Allah atas segala rahmat dan karunianya yang selalu Engkau berikan kepada hamba, meskipun terkadang hamba lupa mensyukurinya. Perjalanan yang panjang telah kuraih dengan suka dan duka, keringat, air mata dan doa telah berbuah kebahagiaan. Ya Allah limpahkanlah rahmatmu dan karuniamu kepada mereka yang telah menghantarkan keberhasilanku, dengan rasa syukur yang tiada terkira, saya persembahkan karya skripsi ini sebagai wujud perjalanan panjang penuh perjuangan dan doa. Skripsi ini aku persembahkan kepada:

- Pertama-tama, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT, Sang Maha Pencipta, sumber segala ilmu, kekuatan, dan cahaya dalam setiap langkah hidup saya. Tanpa rahmat dan izin-Nya, karya ini takkan pernah terwujud.
- Untuk kedua orang tua tercinta, yang selalu mendo'akan dan selalu senantiasa berkorban demi kebahagiaan dan keberhasilanku lewat tetesan keringatnya. Terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah dari mulai aku lahir hingga saat ini. Semoga awal kesuksesanku ini dapat membanggakan kalian.
- Keluarga besar saya, terima kasih sudah menjadi pelindung dan sumber energi positif yang selalu mengingatkan saya untuk tetap rendah hati dan kuat menghadapi tantangan.
- Untuk dosen pembimbing saya, yang luar biasa sabar dan penuh ilmu, terima kasih telah membimbing dengan penuh dedikasi dan inspirasi. Tanpa bimbingan dan arah Anda, saya mungkin masih terseok mencari jalan.
- Saudara-saudaraku tercinta, yang selalu siap memberi dukungan dan doa terbaik di setiap kesempatan.
- Dan tentu saja, almamater tercinta Universitas Muhammadiyah Bengkulu, tempat di mana ilmu dan karakter saya diasah dan dibentuk, menjadi bekal berharga menuju masa depan yang lebih cerah.

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD* DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DARIA DHARMA PRATAMA IPUH

OLEH :

Rama Sanjaya¹

Meiffa Herfianti²

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *reward* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan di PT Daria Dharma Pratama Ipuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT Daria Dharma Pratama Ipuh, dengan sampel 150 responden dipilih berdasarkan karakteristik penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier ganda dengan pengujian hipotesis.

Hasilnya menunjukkan bahwa *reward* memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t sebesar 5,314 dengan tingkat signifikansi 0,000. Kerja tim juga memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t 6,848 dengan tingkat signifikansi 0,000. Secara bersamaan, penghargaan dan kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 197.646 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Koefisien penentuan (R kuadrat) sebesar 0,813 menunjukkan bahwa penghargaan dan kerja tim menjelaskan 81,3% variasi kinerja karyawan, sementara 18,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Studi ini menyiratkan bahwa *reward* dan *teamwork* mampu meningkatkan kualitas kerja tim adalah strategi organisasi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Reward*, *Teamwork*, Employee Performance

ABSTRACT

PENGARUH REWARD DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DARIA DHARMA PRATAMA IPUH

BY :

**Rama Sanjaya¹
Meiffa Herfianti²**

This study aims to analyze the effect of reward and teamwork on employee performance at PT Daria Dharma Pratama Ipuh. This research employed a quantitative, the population consisted of all employees of PT Daria Dharma Pratama Ipuh, with a sample of 150 respondents selected based on the research characteristics. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with hypothesis testing.

The results show that reward has a positive and significant effect on employee performance, indicated by a t-value of 5.314 with a significance level of 0.000. Teamwork also has a positive and significant effect on employee performance, indicated by a t-value of 6.848 with a significance level of 0.000. Simultaneously, reward and teamwork have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 197.646 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R Square) of 0.813 indicates that reward and teamwork explain 81.3% of the variation in employee performance, while the remaining 18.7% is influenced by other factors outside the research model. This study implies that strengthening reward systems and improving teamwork quality are important organizational strategies to enhance employee performance.

Keywords: Reward, Teamwork, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robil '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. Dr. Meiffa Herfianti, S.E., M.M selaku pembimbing yang telah membantu dan memberikan saran kepada penulis.
5. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
6. Rekanrekan 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, April 2026

Peneliti,



Rama Sanjaya

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
PENGAJUAN	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
SERTIFIKASI	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Penelitian	7
1.5 Tujuan Masalah.....	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Konseptual.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 <i>Reward</i>	15
2.1.3 <i>Teamwork</i>	23
2.1.4 Pengaruh Antar Variabel	28
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	32
2.3 Kerangka Konseptual	37
2.4 Definisi Operasional	38
2.5 Hipotesis Penelitian	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.2 Jenis Penelitian.....	40
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5 Teknik Analisis data	45
3.5.1 Analisis Deskriptif	45
3.5.2 Analisis Secara Inferensial Menggunakan SPSS	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	52
4.1.2 Karakteristik Responden	56
4.1.3 Analisis Tanggapan Responden	61
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	63
4.1.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.1.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	69
4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	70
4.2 Pembahasan.....	71
4.2.1 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan	72
4.2.2 Pengaruh <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Karyawan	74
4.2.3 Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan	74

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77

DAFTAR PUSTKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	PenelitianPenelitian Terdahulu	30
Tabel 2.2	Definisi Operasional	37
Tabel 3.1	Skala Likert	43
Tabel 3.2	Tanggapan Responden	46



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4.2 Scater Plot	66



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan industri manufaktur pada era globalisasi menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan daya saing agar mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya. Persaingan yang semakin ketat, perubahan teknologi, fluktuasi harga bahan baku, serta meningkatnya tuntutan konsumen terhadap kualitas produk dan ketepatan waktu pengiriman mendorong perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia menjadi aset yang sangat menentukan keberhasilan organisasi karena keberlangsungan proses produksi dan pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017; Kasmir, 2019).

Industri kimia dan pupuk merupakan salah satu sektor manufaktur yang memiliki karakteristik proses produksi yang kompleks, memerlukan tingkat ketelitian tinggi, serta menuntut koordinasi kerja yang baik antarkaryawan. Perusahaan yang bergerak pada sektor ini dituntut mampu menjaga produktivitas secara berkelanjutan agar dapat memenuhi kebutuhan pasar sekaligus mempertahankan kualitas produk sesuai standar yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menjadikan kinerja karyawan sebagai salah satu indikator penting dalam mendukung efektivitas operasional perusahaan serta meningkatkan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif (Sari, 2023; Pratiwi & Santoso, 2024).

PT Daria Dharma Pratama Ipuh merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri kimia dan pupuk yang berlokasi di Kecamatan Ipuh,

Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu. Perusahaan ini memproduksi pupuk organik dan pupuk kimia untuk mendukung kebutuhan sektor pertanian nasional. Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis, PT Daria Dharma Pratama Ipuh dituntut mampu menjaga produktivitas dan kualitas sumber daya manusia agar proses produksi berjalan secara efektif, efisien, serta mampu memenuhi target perusahaan (Sari, 2023).

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target operasional tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur berdasarkan jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap prosedur kerja, kemampuan bekerja sama, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (Sutrisno, 2016; Kasmir, 2019). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu perhatian utama perusahaan agar produktivitas dan efektivitas kerja dapat terus ditingkatkan.

Berbagai faktor dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Di antara faktor tersebut, *reward* dan *teamwork* merupakan dua aspek yang banyak dikaji dalam manajemen sumber daya manusia karena keduanya berhubungan dengan motivasi serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan. *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan prestasi kerja yang telah dicapai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Pemberian *reward* yang dilakukan secara adil dan proporsional dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang

lebih baik (Hasibuan, 2019; Kadarisman, 2018). Sebaliknya, sistem penghargaan yang kurang sesuai berpotensi menurunkan semangat kerja dan mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selain *reward*, *teamwork* juga menjadi faktor yang berperan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. *Teamwork* merupakan proses kerja sama antarkaryawan yang dilakukan melalui komunikasi, koordinasi, saling membantu, dan saling bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Pada perusahaan manufaktur, kerja sama tim yang baik sangat diperlukan karena proses produksi melibatkan keterkaitan antarbagian dan pergantian shift kerja yang membutuhkan koordinasi secara berkesinambungan. *Teamwork* yang berjalan dengan baik akan meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan operasional, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2018; Hidayat, 2025).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di PT Daria Dharma Pratama Ipuh pada bulan April 2026, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum berjalan secara optimal. Sebagian karyawan terlihat belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan. Di samping itu, koordinasi antarkaryawan pada beberapa bagian masih memerlukan perbaikan, terutama pada saat proses pergantian shift, sehingga komunikasi yang berlangsung belum sepenuhnya efektif dalam mendukung kelancaran proses produksi.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak Human Resources Department (HRD) PT Daria Dharma Pratama Ipuh

pada tanggal 20 April 2026. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa perusahaan masih menghadapi beberapa tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. HRD menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagian karyawan belum menunjukkan kondisi yang stabil sehingga berdampak pada pencapaian target pekerjaan. Selain itu, kerja sama antaranggota tim pada beberapa unit kerja dinilai belum berjalan secara optimal karena koordinasi dan komunikasi antarkaryawan masih perlu ditingkatkan. Dari sisi *reward*, perusahaan juga masih melakukan evaluasi terhadap sistem penghargaan agar pemberiannya lebih adil, objektif, dan sesuai dengan pencapaian kinerja masing-masing karyawan. Kondisi tersebut dipandang berpotensi memengaruhi tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut dapat diindikasikan bahwa belum optimalnya pelaksanaan *reward* dan *teamwork* diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan di PT Daria Dharma Pratama Ipuh. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara *reward*, *teamwork*, dan kinerja karyawan sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti menarik idenfikasi masalah dari penelitian ini yaitu

1. Kinerja karyawan di PT Daria Dharma Pratama Ipuh masih rendah, ditandai dengan semangat kerja yang lemah, disiplin jadwal yang kurang terjaga, serta tendensi karyawan hanya menyelesaikan tugas pada batas minimal.
2. *Reward* dirasakan karyawan tidak adil dan kurang transparan, pemberian *reward* tidak merata, variasi insentif kinerja sangat terbatas, serta proses penilaian masih manual dan subjektif.
3. *Teamwork* masih lemah, terlihat dari koordinasi antar shift yang tidak efektif, komunikasi tim yang terbatas, rapat tim yang sering tidak dihadiri penuh, serta budaya kerja individualis yang menghambat berbagi pengetahuan antar senior dan junior.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian yang baik adalah penelitian yang terarah sehingga penelitian ini membatasi masalah dengan hanya meneliti tentang pengaruh *reward* dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Ipuh?
2. Apakah *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Ipuh?
3. Apakah *reward* dan *Teamwork* secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Ipuh?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian adalah :

- 1 Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Ipuh
- 2 Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Ipuh
- 3 Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *Teamwork* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Daria Dharma Pratama Ipuh

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. Daria Dharma Pratama Ipuh

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

Deskripsi konseptual adalah teoriteori yang akan dibahas yang dapat membantu pemahaman dalam sebuah penelitian.

2.1.1 Kinerja karyawan

2.1.1.1 Pengertian 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, 2010).

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, 2014:128).

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, 2013:10) .

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas, yang sesuai dengan standar, target, serta harapan yang ditetapkan perusahaan. 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 (Sutrisno,2016) .

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, 2013:150).

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 tugastugas 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 sendirisendiri, pengertian kinerja tersebut menurut beberapa para ahli yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Griffin dalam Sinambela (2016: 481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
2. Menurut Hadari dalam Mulyana (2014: 98) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.
3. Menurut Ilyas (2013: 65) 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 sekurangnya 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 halhal yang perlu dibutuhkan (Surya, 2015:18).

2.1.1.2 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 2017:67) :

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 (2014:1477) 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 2017:155) :

- 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.

2.1.2 *Reward*

2.1.2.1 Pengertian *Reward*

Mahmudi,(2015:89) *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 (2012:100) *reward* adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Mathis dan Jackson (2016:424) menyebutkan bahwa *reward* adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang berprestasi. Sedangkan menurut Mikander (2013:16) *reward* adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Menurut Bangun (2012:317) *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: 119) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Slameto (2010: 171) *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: 182) mengatakan *reward* adalah alat untuk mendidik anakanak 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 parah ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa *reward* adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu.

2.1.2.2 Indikator *Reward*

Menurut Mangkunegara (2018) 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 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.

Macammacam *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 katakata, seperti: bagus, baik, bagus sekali, dan sebagainya. Selain pujian berupa katakata, pujian dapatjuga berupa isyarat atau pertanda, misalnya dengan menunjukkan ibu jari (jempol), dengan menepuk bahu siswa, dengan tepuk tangan, dan sabagainya.
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 alatalat 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 barangbarang 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 penjiwaan dari rasa sayang seorang guru kepada siswanya Nur (2015:23).

Adapun tujuan pemberian *reward* menurut Rosyid (2018:44) 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 sesua (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 dkk (2018), yaitu :

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenisjenis 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 Yasmeeen (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.

5. 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.

2.1.3 Teamwork

2.1.3.1 Pengertian Teamwork

Bachtiar menyatakan bahwa “Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ideide 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 berbedabeda 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 berbedabeda. 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 masingmasing

Setiap orang dalam kelompok kerja memainkan perannya masingmasing 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 halhal yang luar biasa, Anda benarbenar ingin orang lain membantu.

7. Berpusat di sekitar tujuan Bersama

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

2.1.3.2 Indikator *Teamwork*

Teamwork merupakan sesama anggota tidak mengabaikan masukan dari anggota lainnya (Robbins&Judge,2013). Indikator – indikator *Teamwork* Menurut Robbins dan 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 peneraiah *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 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).

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 berbedabeda 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 ideide terbaik. *Teamwork* dapat diartikan sebagai sikap karyawan dalam bersaing secara sehat melalui pengalaman dan pemecahan masalah secara tepat sesuai dengan keahlian masingmasing (Widiyanti et al., 2017).

2.2.3 Pengaruh *Reward* Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward dan *Teamwork* merupakan dua faktor yang secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena saling melengkapi dalam mendorong motivasi, efisiensi, dan efektivitas kerja. Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa *reward* adalah seluruh bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerjanya, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, insentif, dan tunjangan, maupun nonfinansial seperti pujian, pengakuan, dan promosi. Dessler (2017) menambahkan bahwa sistem *reward* berfungsi sebagai alat motivasi untuk meningkatkan produktivitas, disiplin, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Di sisi lain, Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan *Teamwork* sebagai kerja sama kooperatif di antara individuindividu dalam tim untuk mencapai tujuan bersama, dengan saling berbagi informasi, sumber daya, dan tanggung jawab sehingga tercipta sinergi kerja yang lebih efektif. Ivancevich (2018) menegaskan bahwa budaya *Teamwork* yang kuat mampu meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan pembagian tugas dalam organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja kelompok maupun individu.

Secara empiris, penelitian Ratna Wijayanti (2019) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Fitrianti (2020) dalam penelitiannya tentang *Teamwork* juga menemukan bahwa kerja tim yang baik berdampak positif terhadap efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, studi *Journal Eksperimen Manajemen dan Sains* (2019) menegaskan bahwa *reward* dan *Teamwork* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kombinasi kedua faktor tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoritis *reward* dan *Teamwork* dapat dipandang sebagai variabel yang saling berkaitan dan secara bersama-sama mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

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 Peneliti	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	<i>Teamwork</i> dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara parsial. Ketiga variabel secara

			simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
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>Teamwork</i> dan <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.
3	Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi & I Wayan Mudiarta Utama (2020)	Pengaruh <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery	<i>Teamwork</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan <i>teamwork</i> dengan kinerja.
4	Archika Pramita Dewi (2022)	Pengaruh Keterampilan Kerja, <i>Reward</i> , dan <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industri Tas Anyaman JaliJali Sambit Ponorogo	Keterampilan kerja, <i>reward</i> , dan <i>teamwork</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Kurniawan, Afriadie, Mukhlis Yunus, & 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	Kompensasi dan <i>teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi berperan sebagai mediator parsial.
6	Katidjan, Purwanto S., Suharno Pawirosumarto, & Albertus Isnaryadi (2017)	Pengaruh Kompensasi, <i>Teamwork</i> , dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	Secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun secara parsial hanya komunikasi yang berpengaruh signifikan.
7	Fuad, Rizanatul & Waloyo (2020)	Pengaruh <i>Teamwork</i> dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan	<i>Teamwork</i> dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.
8	Margahana (2020)	Pengaruh Kompetensi, <i>Reward</i> , dan <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Dosen STIE Trisna Negara	Kompetensi, <i>reward</i> , dan <i>teamwork</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Secara parsial hanya kompetensi yang berpengaruh signifikan.
9	Ronia, A. R., Graha, A. N., & Suryaningtyas, D. (2020)	Pengaruh <i>Teamwork</i> dan <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan PR Trubus Alami	<i>Teamwork</i> dan <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

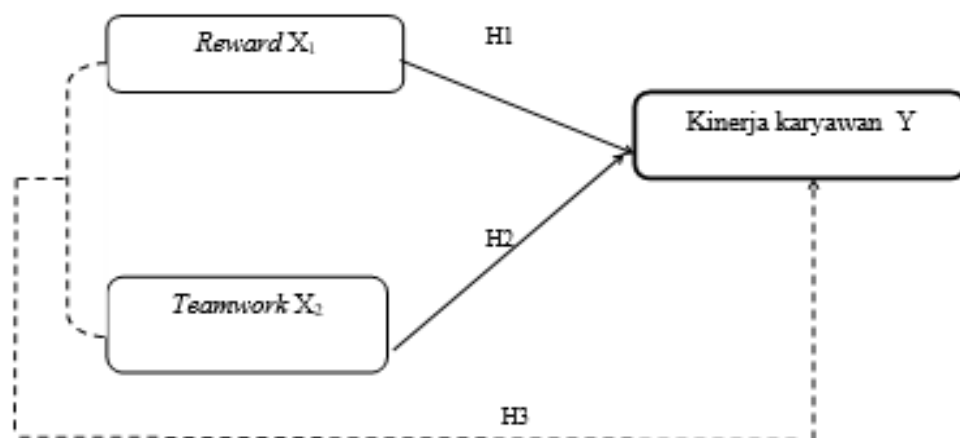
			karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
10	Negara, Ni Made Candra Megita Atma, Lulup Endah Tripalupi, & Kadek Rai Suwena (2015)	Pengaruh <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana	<i>Teamwork</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kabupaten Jembrana.
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	<i>Teamwork</i> dan <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
12	Ningrum, K. A., & Budiwinarto, K. (2021)	Analisis Pengaruh <i>Teamwork</i> , Motivasi, dan <i>Reward</i> terhadap Kinerja Pegawai pada BMT Insan Sejahtera Karanganyar	Motivasi dan <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan <i>teamwork</i> tidak berpengaruh secara parsial. Ketiga variabel berpengaruh signifikan secara simultan.
13	Delutari Islamuddin (2020)	Pengaruh Kerja Sama Tim, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPKD Provinsi Bengkulu	Kerja sama tim, semangat kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14	Sifa Alviana Hasan (2025)	Pengaruh <i>Teamwork</i> dan <i>Reward</i> terhadap Employee Performance dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening	<i>Teamwork</i> dan <i>reward</i> tidak berpengaruh langsung terhadap employee performance, tetapi berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction. Job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap employee performance, namun tidak memediasi kedua hubungan tersebut.
15	Himawan Agio (2019)	Pengaruh <i>Reward</i> dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan	<i>Reward</i> dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

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. Daria Dharma Pratama Ipuh” dapat dilihat pada Gambar 2.1 Berikut ini :

Gambar 2.3
Kerangka Berpikir



Keterangan:

X_1 : *Reward*

X_2 : *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. Daria Dharma Pratama Ipuh 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.

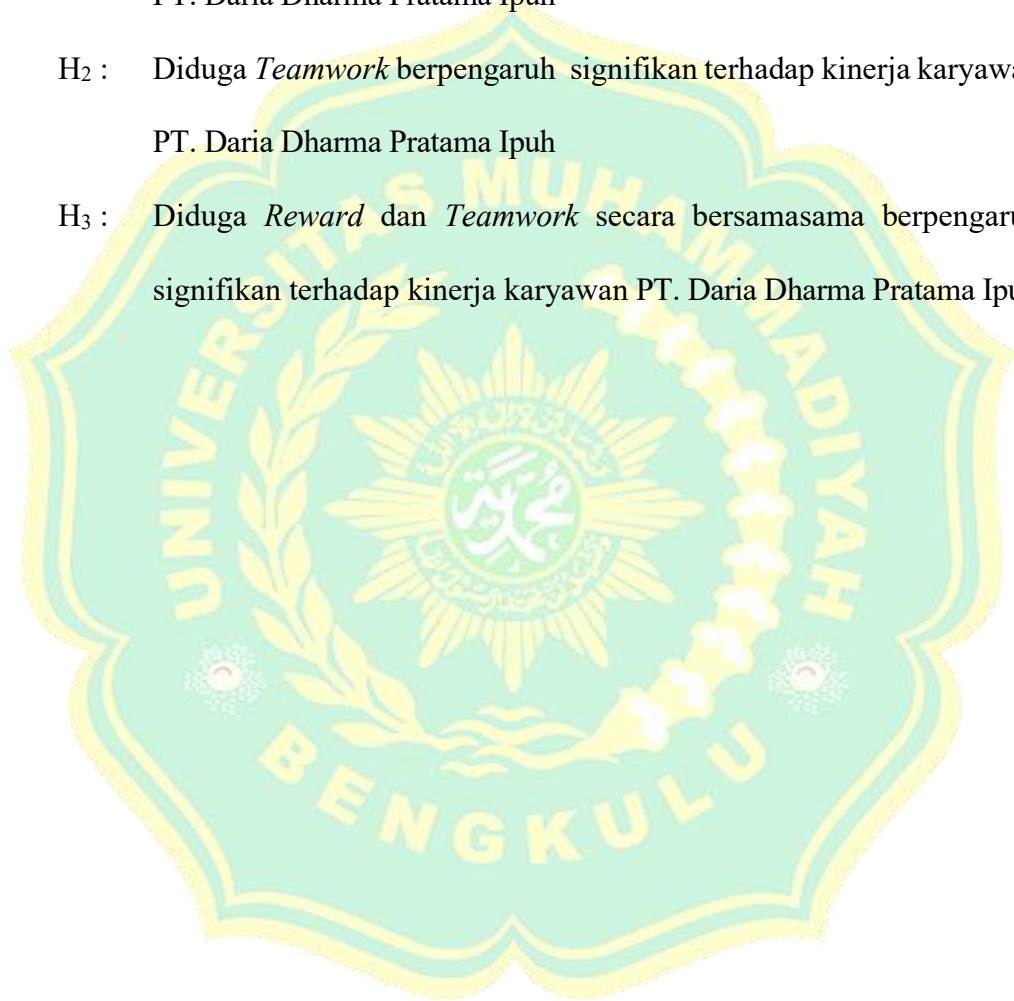
Tabel 2.2
Definisi Operasional

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	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	1. Gaji 2. Insentif 3. Pujian 4. Cuti 5. Tunjangan (Mangkunegara, 2018)	Kuesioner	Ordinal
X ₂	<i>Teamwork</i>	<i>Teamwork</i> dapat didefinisi kan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan	1. Tujuan yang sama 2. Antusiasme 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)	Kuesioner	Ordinal

2.6. Hipotesis Penelitian

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

- H₁ : Diduga *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Ipuh
- H₂ : Diduga *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Ipuh
- H₃ : Diduga *Reward* dan *Teamwork* secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daria Dharma Pratama Ipuh



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Bengkulu tepatnya di PT. Daria Dharma Pratama Ipuh Penelitian ini akan dilakukan dalam waktu lebih kurang satu bulan dan dilaksanakan pada bulan Juli 2026 sampai dengan selesai.

3.2 Metode Penelitian

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

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Divisi Produksi PT. Daria Dharma Pratama Ipuh yang berjumlah 150 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Populasi penelitian terdiri atas 150 karyawan Divisi Produksi PT. Daria Dharma Pratama Ipuh. Karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 150 karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga tidak dilakukan pengurangan jumlah anggota populasi dalam penentuan sampel

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. Observasi

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan 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.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu bentuk laporan dalam bentuk video atau foto sebagai bukti bahwa telah melakukan penelitian

3. 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

Tabel 3.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.5 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.

3.5.1 Analisis Deskriptif

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 3.4
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

3.5.2 Analisis Inferensial Menggunakan SPSS

3.5.2.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk menguji angket yang di gunakan sebagai alat pengumpulan data yang telah memenuhi standar validitas dan realibilitas angket. Sebelum dilakukan penelitian, maka instrument penelitian akan diujikan terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu pada PT yang satu jenis dengan studi kasus penelitian yaitu kepada 30 orang karyawan pada PT Bungo Tanjung Estate MukoMuko

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. Hasil uji validitas pada penelitian ini yaitu semua item pernyataan dari setiap variabel dikatakan valid

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan Validitas
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.992	0.444	Valid
	Y.2	0.691	0.444	Valid
	Y.3	0.794	0.444	Valid
Reward (X ₁)	X1.1	0.675	0.444	Valid
	X1.2	0.854	0.444	Valid
	X1.3	0.823	0.444	Valid
	X1.4	0.820	0.444	Valid
	X1.5	0.617	0.444	Valid
Teamwork (X ₂)	X2.1	0.731	0.444	Valid
	X2.2	0.861	0.444	Valid
	X2.3	0.685	0.444	Valid
	X2.4	0.731	0.444	Valid
	X2.5	0.599	0.444	Valid
	X2.6	0.787	0.444	Valid
	X2.7	0.580	0.444	Valid

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 reliabilitas 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). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini setiap item pernyataan pada variabel dinyatakan reliabel

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.934	3	Reliabel
<i>Reward</i> (X_1)	0.820	5	Reliabel
<i>Teamwork</i> (X_2)	0.833	7	Reliabel

3.5.2.2 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.

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 mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji *statistic* menjadi tidak *valid*. Pengujian ini menggunakan uji *komogorovsmirnov test*. Jika nilai profabilitas $> 0,05$ maka model atau konstruk penelitian memenuhi asumsi normalitas, namun sebaliknya jika data memiliki nilai profabilitas $< 0,05$ (signifikan 5%) maka model atau konstruk penelitian tidak memenuhi asumsi normalitas. Model penelitian yang baik adalah distribusi data interval atau mendekati normal.

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. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke

pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang relatif konstan (homoskedastisitas). Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *scatterplot*, yaitu dengan mengamati pola penyebaran titik antara nilai *predicted value* (ZPRED) dan *studentized residual* (SRESID). Menurut Ghozali (2013), model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas apabila titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak di sekitar garis atau nilai nol pada sumbu Y, tidak membentuk pola tertentu, serta penyebarannya berada di atas dan di bawah nilai nol. Sebaliknya, apabila titik-titik membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau menyempit kemudian melebar, maka hal tersebut menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas pada model regresi.

3.5.2.3 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	= <i>Reward</i>
X ₂	= <i>Teamwork</i>
e	= <i>error</i>

3.5.2.4 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 (R²) 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:

K_d = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

3.5.2.5 Uji Hipotesis

Nilai t digunakan untuk melihat pengaruh dari masing – masing *variable independent* terhadap *variable dependent* juga dilakukan dengan melihat nilai

profabilitasnya, 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).

1. Uji – t (Uji parsial)

Uji t (ttest) 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 $sig > \alpha = 0,05$. 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 $sig < \alpha = 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

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 bersamasama (simultan) terhadap *variable dependent* (Sugiyono, 2013). Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersamasama digunakan alat uji F (Sugiyono, 2013: 154) dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/k}{(1R^2) / (nk1)}$$

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. Daria Dharma Pratama Ipuh
2. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima maka terdapat terdapat pengaruh antara *Reward* dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Daria Dharma Pratama Ipuh

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

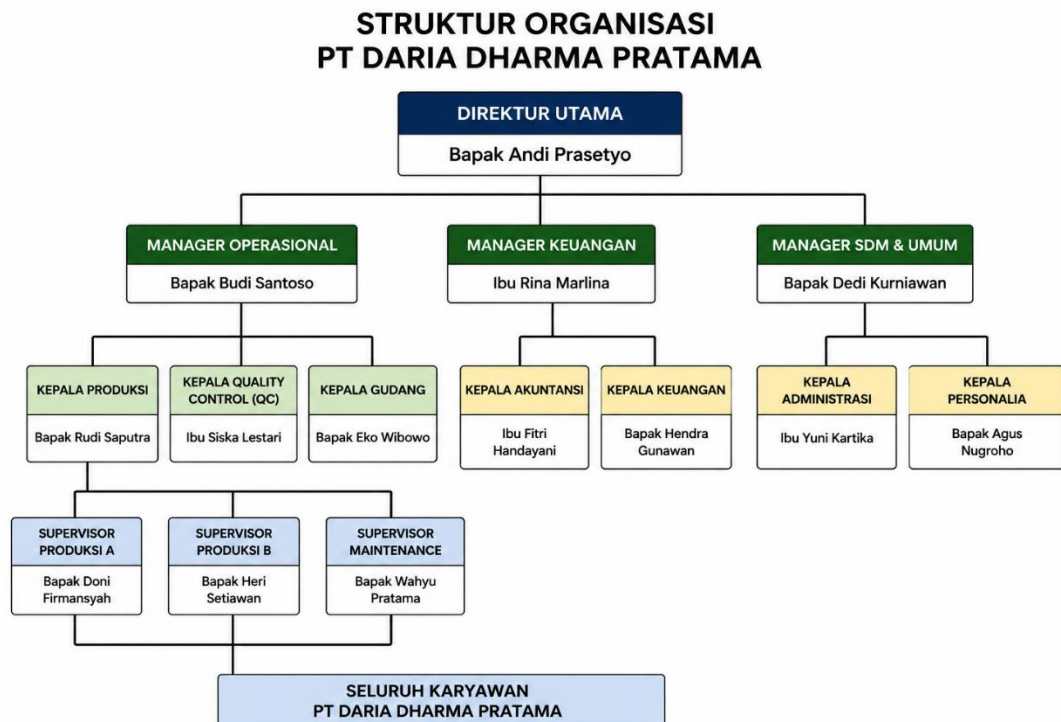
1. Menghasilkan produk pupuk yang berkualitas sesuai standar yang telah ditetapkan.
2. Meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang profesional.
3. Mengembangkan budaya kerja yang menjunjung tinggi disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama.
4. Memberikan pelayanan 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

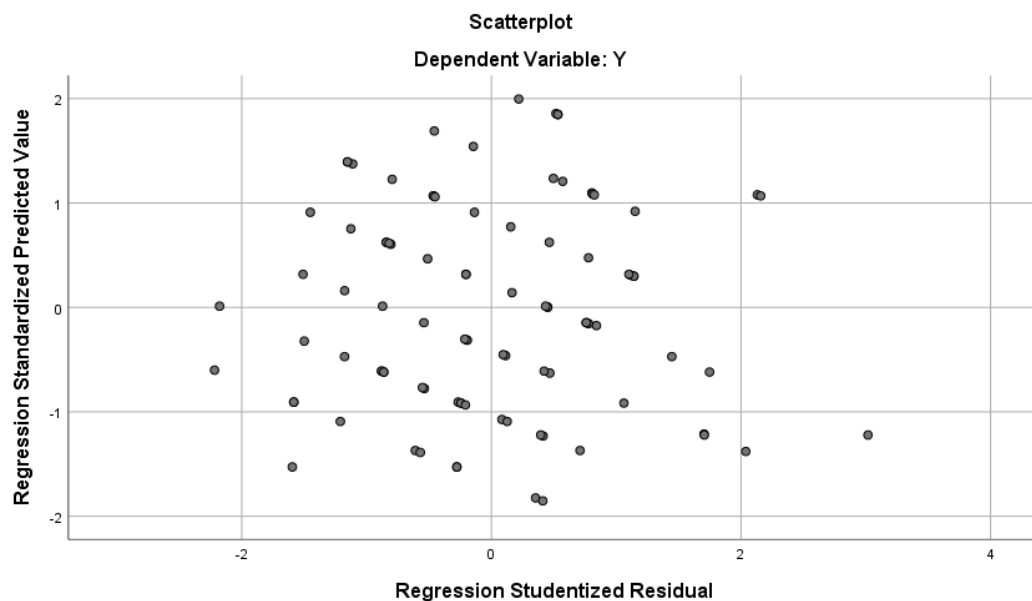
Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.9 di atas diketahui bahwa nilai Tolerance variabel independen yaitu adalah 0.999 Sedangkan nilai VIF pada variabel nya yaitu 1.001. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolenieritas pada variabel bebas dalam penelitian ini.

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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *reward* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh
2. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh.
3. *Reward* dan *teamwork* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden, variabel *reward* memperoleh nilai rata-rata terendah pada indikator insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,05 (kategori cukup baik). Oleh karena itu, PT Daria Dharma Pratama Ipuh disarankan melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian insentif agar lebih mempertimbangkan pencapaian kinerja, beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi masing-masing karyawan. Sistem insentif yang lebih adil,

transparan, dan berbasis kinerja diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja sekaligus mendorong peningkatan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden, variabel *teamwork* memperoleh nilai rata-rata terendah pada indikator sesama anggota tidak mengabaikan masukan dari anggota lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,00 (kategori cukup baik). Oleh karena itu, PT Daria Dharma Pratama Ipuh disarankan meningkatkan kualitas komunikasi dan koordinasi antarkaryawan melalui pelaksanaan *briefing*, rapat evaluasi, maupun forum diskusi secara berkala. Upaya tersebut diharapkan dapat membangun budaya kerja yang lebih terbuka terhadap penyampaian ide, saran, dan masukan sehingga efektivitas kerja sama tim dapat terus meningkat.
3. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata terendah pada indikator karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dalam waktu yang sudah ditentukan dengan nilai rata-rata sebesar 3,02 (kategori cukup baik). Oleh karena itu, PT Daria Dharma Pratama Ipuh disarankan meningkatkan efektivitas pengelolaan pekerjaan melalui pembagian tugas yang proporsional, pengawasan terhadap penyelesaian pekerjaan, serta evaluasi capaian kerja secara berkala. Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.
4. Peneliti selanjutnya disarankan mengembangkan penelitian mengenai kinerja karyawan dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja,

kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun kompensasi. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas cakupan objek penelitian pada perusahaan yang bergerak di sektor atau wilayah yang berbeda, menggunakan jumlah responden yang lebih besar, serta menerapkan metode analisis yang lebih beragam agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif, memiliki daya generalisasi yang lebih luas, dan mampu memperkaya pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Adil, M. S., & Hamid, K. B. A. (2020). Effect of *teamwork* on employee performance in high-tech engineering SMEs of Pakistan: A moderating role of supervisor. *Journal of Industrial Management*, 7(2), 112–121.
- Agustin, T. (2019). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai melalui *teamwork* pegawai pada PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 7(2), 1–10.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, A. P. (2022). Pengaruh keterampilan kerja, *reward*, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada home industry tas anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 1–10.
- Dewi, H., Pandelaki, M. T., & Priskilla, N. M. D. (2018). Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, 7(1), 110–118.
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(3), 1–15.
- DharmaPratika, R. (2023). Pengaruh sistem *reward*, *punishment*, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 1(1), 1–12.
- Fatimah, F. N. (2022). *Panduan praktis evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Ferdinand, A. (2016). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi 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), 168–179.
- Fuad, R., & Waloyo. (2020). Pengaruh *teamwork* dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Manajemen*

dan Bisnis Terapan, 1(1), 1–12.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hanafi, A. (2016). Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965.

Handoko, T. H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, A. (2025). Pengaruh sistem *reward*, *punishment*, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(1), 1–10.

Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh *teamwork*, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 1–10.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Katidjan, P. S., Purwanto, & S. S. (2017). Pengaruh kompensasi, *teamwork*, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 1–15.

Komang, N. W. M., & Utama, I. W. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kuncoro, M. (2013). *Mudah memahami dan menganalisis indikator ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Kurniawan, A., Yunus, M., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh kompensasi dan *teamwork* terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 9(1), 1–15.

Kusuma, R. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 1–10.

Mahmudi. (2015). *Manajemen kinerja sektor publik* (Edisi 3). Yogyakarta: UPP

STIM YKPN.

- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Margahana, H. (2020). Pengaruh kompetensi, *reward*, dan *teamwork* terhadap kinerja dosen STIE Trisna Negara. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(2), 1–10.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* (11th ed.). Thomson South-Western.
- Negara, N. M. C. M. A., dkk. (2015). Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jember Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 6(1), 1–10.
- Ningrum, K. A., & Budiwinarto, K. (2021). Analisis pengaruh *teamwork*, motivasi, dan *reward* terhadap kinerja pegawai pada BMT Insan Sejahtera Karanganyar. *Smooting*, 19(1), 1–10.
- Nugroho, S. (2024). Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. *Riset Sosial dan Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Nur, E., & Wilujeng. (2015). *Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap motivasi belajar dan tanggung jawab siswa di kelas V*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh *teamwork* dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 1–10.
- Paulus, J. (2026). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 1–10.
- Prastyani, D. (2020). *Modul manajemen perubahan dan pengembangan EBM 513*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Pratiwi, D., & Santoso, B. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan manufaktur: Sebuah *literature review*. *Ekonomika*, 8(1), 1–15.

- 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), 1–12.
- 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.
- Purwanto. (2011). *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Raden Fatah. (2024). *Analisis kinerja karyawan di industri manufaktur*. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Ratna Wijayanti. (2019). Pengaruh *teamwork* dan *reward* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 115–125.
- Rivai, V. (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 *teamwork* dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 1–10.
- Rosyid, Z. M. (2018). *Reward & punishment dalam pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanggor, N. N., Sumual, T., & Tawas, Y. (2021). Pengaruh *teamwork* dan *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Kawanua Puspa Buana Tomohon. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 1–10.
- Sari, N. (2023). Pengaruh *reward* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 1–12.
- Saputra, D., & 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), 1–10.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2013). *SPSS VS LISREL: Sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sihotang, A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (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.
- Sofiastuti, N. (2024). Pengaruh *reward* terhadap motivasi karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 1–10.
- 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), 10–18.
- Sunyoto. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Tewal, B. (2017). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV Patra Media Grafindo.
- Utari, D., & Islamuddin, I. (2022). Pengaruh kerjasama tim, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(1), 19–28.
- Veithzal. (2015). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 97–105.
- Winda Sri Astuti, dkk. (2018). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja

- karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 14(2), 1–10.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, R. (2022). Pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 1–10.
- 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. Daria Dharma Pratama Ipuh***”. Atas kesediaan Bapak/Ibu dan saudara/saudari menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaikbaiknya saya mengucapkan terima kasih.

1. Identitas Peneliti

Nama : Rama Sanjaya
 NPM : 2261201198
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Prodi : Manajemen

2. Biodata Umum Responden

Nama :
 Usia : ☐ 21-30 Tahun ☐ 31-40 Tahun ☐ > 41 Tahun
 Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
 Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ S1 ☐ S2
 Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 1 – 5 Tahun

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 N = Netral
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

No.	Kinerja Karyawan (Y)				
		STS	TS	N	SS
	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 <i>Reward</i> (X ₁)					
No.		STS	TS	N	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 <i>Teamwork</i> (X ₂)					
		STS	TS	N	S	SS
Tujuan yang sama						
1	Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah dibentuk					
Antusiasme						
2	Kami secara bersamasama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.					
Peran dan Tanggung Jawab						
3	Dalam menjalankan tugas anggota dalam tim saling berkontribusi					
Komunikasi yang efektif						
4	Sesama anggota tidak mengabaikan masukan-masukan dari anggota yang lainnya					
Resolusi Konflik						
5	Dalam menyelesaikan masalah dalam tim, selalu berdiskusi atau bertukar pikiran					
Share power						
6	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						
7	Saling sharing apa hal yang tidak dimiliki oleh anggota lain, agar seluruh anggota dapat melakukannya					

LAMPIRAN TABULASI DATA PENELITIAN

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Total	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
1	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	4	5	32
2	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	4	5	31
5	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	5	34
7	4	5	4	13	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	4	4	5	31
8	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	5	4	13	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	5	5	34
11	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	5	34
14	5	4	4	13	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28
15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	5	34
17	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35
19	5	4	5	14	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	5	4	29
20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35
23	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	5	35
24	4	5	4	13	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	4	4	5	31
25	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	4	5	32
26	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	5	35
27	3	4	4	11	5	3	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	4	34
28	4	4	5	13	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	5	4	34
29	4	3	4	11	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	4	4	31
30	45	4	4	53	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	4	4	31

Lampiran SPSS
Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	.146	.188	.992**
	Sig. (2tailed)		.441	.321	.000
	N	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.146	1	.476**	.691 ⁸⁸
	Sig. (2tailed)	.441		.008	.841
	N	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.188	.476**	1	.794 ⁸⁸
	Sig. (2tailed)	.321	.008		.651
	N	30	30	30	30
TotalY	Pearson Correlation	.992**	.691 ⁸⁸	.794 ⁸⁸	1
	Sig. (2tailed)	.000	.841	.651	
	N	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha N of Items

.934 5

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.625**	.463**	.455*	.017	.675**
	Sig. (2tailed)		.000	.010	.012	.928	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.625**	1	.560**	.644**	.351	.854**
	Sig. (2tailed)	.000		.001	.000	.057	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.463**	.560**	1	.523**	.613**	.823**
	Sig. (2tailed)	.010	.001		.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.455*	.644**	.523**	1	.472**	.820**
	Sig. (2tailed)	.012	.000	.003		.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.017	.351	.613**	.472**	1	.617**
	Sig. (2tailed)	.928	.057	.000	.008		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TotalX1	Pearson Correlation	.675**	.854**	.823**	.820**	.617**	1
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.820	5

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.650**	.247	.423*	.650**	.429*	.294	.731**
	Sig. (2tailed)		.000	.188	.020	.000	.018	.115	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.650**	1	.737**	.429*	.318	.830**	.264	.861**
	Sig. (2tailed)	.000		.000	.018	.087	.000	.159	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.247	.737**	1	.479**	.024	.558**	.315	.685**
	Sig. (2tailed)	.188	.000		.007	.901	.001	.090	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.423*	.429*	.479**	1	.429*	.429*	.539**	.731**
	Sig. (2tailed)	.020	.018	.007		.018	.018	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.650**	.318	.024	.429*	1	.318	.264	.599**
	Sig. (2tailed)	.000	.087	.901	.018		.087	.159	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.429*	.830**	.558**	.429*	.318	1	.264	.787**
	Sig. (2tailed)	.018	.000	.001	.018	.087		.159	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.294	.264	.315	.539**	.264	.264	1	.580**
	Sig. (2tailed)	.115	.159	.090	.002	.159	.159		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalX2	Pearson Correlation	.731**	.861**	.685**	.731**	.599**	.787**	.580**	1
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.833	7



TABULASI DATA

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Total
1	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	4	14
2	3	4	5	4	4	20	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	4	12
3	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	4	3	3	23	3	3	3	9
4	5	4	5	4	4	22	5	4	4	3	5	4	4	29	4	5	3	12
5	4	3	5	3	4	19	5	3	4	3	4	4	4	27	4	4	4	12
6	4	2	3	2	3	14	4	4	3	2	3	4	4	24	3	3	2	8
7	3	3	4	4	4	18	4	3	5	3	4	3	4	26	4	4	3	11
8	4	5	5	5	4	23	5	4	4	4	4	4	5	30	4	5	3	12
9	4	3	4	5	4	20	4	3	4	3	4	3	5	26	4	5	3	12
10	3	2	3	2	3	13	4	3	3	2	3	3	4	22	3	3	3	9
11	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	4	5	29	4	5	3	12
12	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	3	11
13	4	3	4	4	3	18	4	5	4	3	4	4	5	29	4	5	3	12
14	3	3	4	4	4	18	4	5	4	3	3	3	5	27	3	4	3	10
15	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	5	30	5	5	4	14
16	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	9
17	3	3	3	3	4	16	4	3	3	2	3	4	4	23	3	4	2	9
18	4	3	4	3	3	17	4	3	3	3	3	4	4	24	3	4	3	10
19	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	2	3	22	3	3	3	9
20	3	2	3	3	3	14	4	3	4	3	3	3	4	24	3	3	3	9
21	5	4	5	4	4	22	4	5	4	3	3	4	4	27	4	4	3	11
22	4	3	4	3	3	17	3	3	4	3	3	4	3	23	4	4	3	11
23	4	3	4	4	5	20	4	4	4	3	5	4	5	29	4	4	4	12
24	5	4	4	4	4	21	5	3	4	4	3	4	4	27	4	4	3	11
25	3	3	4	4	4	18	5	4	4	4	3	3	5	28	4	4	3	11
26	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	3	4	5	30	5	4	3	12
27	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	5	5	33	5	5	4	14
28	4	3	5	3	3	18	3	3	3	3	4	3	5	24	3	4	3	10
29	2	2	3	4	3	14	3	4	4	3	2	4	4	24	3	3	2	8
30	5	4	5	5	4	23	5	5	4	3	3	3	5	28	5	4	3	12
31	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	4	5	33	5	5	4	14
32	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	4	3	4	23	4	4	3	11
33	4	4	4	4	3	19	4	5	4	4	3	4	5	29	4	4	3	11
34	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	4	14
35	3	3	4	3	4	17	4	4	4	3	4	4	4	27	4	3	3	10
36	3	4	4	3	4	18	3	4	4	2	4	3	5	25	4	4	3	11
37	4	2	4	4	3	17	4	3	5	3	3	4	4	26	4	4	3	11
38	2	2	3	2	2	11	3	4	2	2	2	4	4	21	3	3	2	8

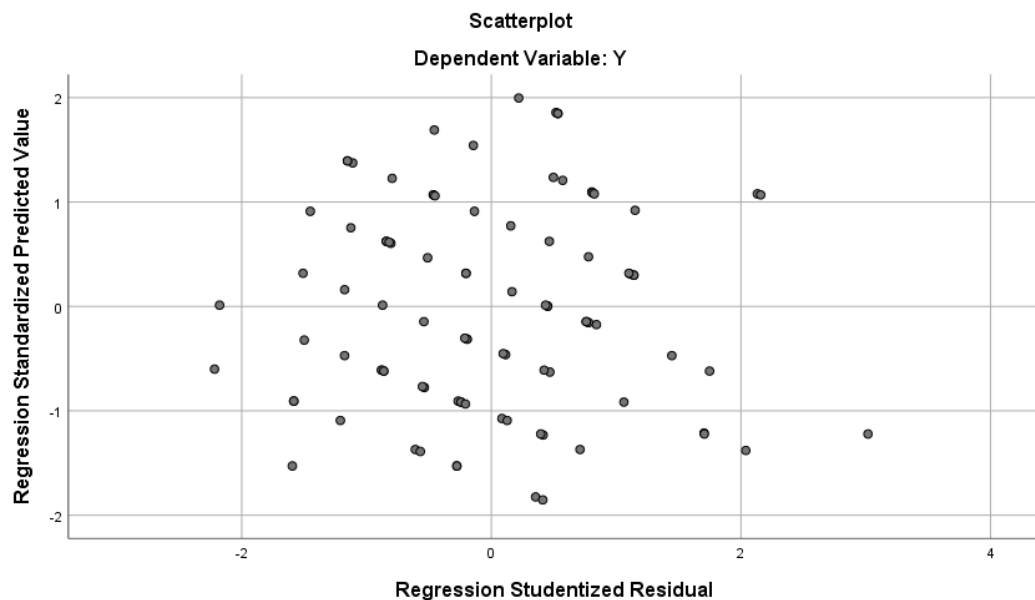
39	4	3	5	3	4	19	5	5	5	4	4	4	5	32	5	5	3	13
40	4	3	3	3	3	16	4	3	4	2	3	4	4	24	3	3	3	9
41	5	3	5	5	4	22	5	4	4	3	4	4	5	29	5	5	4	14
42	3	2	3	2	3	13	4	3	3	2	4	2	4	22	3	3	2	8
43	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	5	5	5	32	4	5	3	12
44	4	3	4	3	3	17	4	4	5	4	3	3	4	27	3	3	3	9
45	3	3	4	2	3	15	3	4	4	2	3	4	3	23	4	3	3	10
46	5	3	5	5	5	23	5	5	5	3	5	4	5	32	5	5	3	13
47	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	5	4	5	31	4	5	4	13
48	4	3	4	4	3	18	4	5	5	2	3	4	5	28	3	4	3	10
49	5	3	5	4	4	21	5	4	5	4	4	5	5	32	4	4	4	12
50	4	3	5	3	4	19	5	5	5	3	3	4	4	29	4	4	3	11
51	4	3	5	5	4	21	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	13
52	3	3	3	2	2	13	3	3	4	2	3	4	4	23	4	3	3	10
53	4	4	5	4	5	22	5	3	4	4	4	4	4	28	4	4	3	11
54	3	2	4	3	3	15	3	4	4	2	4	4	4	25	3	3	2	8
55	3	3	4	2	3	15	3	3	3	2	2	4	4	21	3	4	2	9
56	3	2	4	3	3	15	4	3	4	3	2	3	4	23	3	3	3	9
57	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	3	4	23	4	4	3	11
58	5	3	4	3	4	19	5	4	4	3	4	3	5	28	4	4	3	11
59	4	4	5	4	3	20	4	5	4	3	4	4	4	28	4	4	3	11
60	3	3	4	4	4	18	5	4	4	3	4	3	5	28	4	4	3	11
61	3	3	3	3	2	14	3	2	3	2	2	3	3	18	3	3	2	8
62	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	4	3	4	24	3	3	3	9
63	3	2	4	3	3	15	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	2	8
64	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	12
65	4	2	4	3	3	16	4	3	4	3	4	3	4	25	3	4	3	10
66	4	4	5	4	3	20	4	5	4	4	5	4	5	31	5	5	3	13
67	4	2	3	3	3	15	3	3	4	2	4	3	4	23	4	3	2	9
68	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	3	3	4	24	3	4	3	10
69	4	4	5	5	5	23	5	5	5	3	5	5	5	33	5	5	4	14
70	3	3	5	3	4	18	4	4	5	4	3	3	5	28	4	4	4	12
71	3	3	5	4	3	18	3	3	3	3	3	4	3	22	4	3	3	10
72	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	4	4	25	3	4	3	10
73	5	3	5	5	4	22	5	5	5	3	4	5	5	32	4	5	4	13
74	2	2	3	3	3	13	4	3	4	2	2	3	3	21	2	3	2	7
75	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	4	4	3	26	4	4	3	11
76	3	2	4	4	4	17	4	3	4	3	4	4	4	26	3	4	3	10
77	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	8
78	2	2	4	3	3	14	4	3	4	2	3	3	3	22	3	4	3	10
79	4	2	4	4	4	18	4	4	4	3	2	3	3	23	3	3	3	9

80	3	2	5	3	4	17	4	3	4	3	3	3	3	23	4	3	2	9
81	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	9
82	4	2	4	4	3	17	5	3	4	3	3	4	5	27	4	4	3	11
83	5	4	5	5	5	24	4	4	4	3	4	4	5	28	4	5	4	13
84	3	3	3	3	2	14	3	3	4	2	3	4	3	22	4	4	3	11
85	5	4	4	4	4	21	5	5	4	3	4	4	5	30	4	5	4	13
86	3	3	4	3	3	16	3	4	4	3	3	3	4	24	3	4	3	10
87	3	3	5	4	4	19	3	4	3	3	3	3	4	23	3	3	3	9
88	4	2	4	4	3	17	4	3	4	2	2	2	4	21	4	3	2	9
89	5	4	5	4	4	22	4	4	5	3	3	4	5	28	4	4	4	12
90	2	2	4	3	3	14	3	3	3	3	3	3	4	22	3	4	2	9
91	4	3	5	4	4	20	4	4	5	2	3	3	4	25	4	4	3	11
92	3	3	3	2	3	14	3	4	3	2	3	3	3	21	3	4	3	10
93	3	2	3	2	3	13	3	3	4	2	3	2	4	21	3	3	2	8
94	3	3	4	4	3	17	4	3	3	2	2	3	3	20	3	3	2	8
95	4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	4	3	4	25	4	3	4	11
96	3	4	3	4	3	17	3	4	3	3	4	3	4	24	3	4	3	10
97	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	3	4	4	28	4	4	3	11
98	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	4	3	23	3	3	4	10
99	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	5	4	4	30	5	4	4	13
100	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	4	3	25	4	3	4	11
101	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	4	3	23	3	3	3	9
102	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	5	4	30	4	4	5	13
103	3	4	3	3	4	17	3	3	4	3	4	3	3	23	3	4	3	10
104	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	3	4	4	26	4	3	4	11
105	5	4	5	4	4	22	4	5	4	5	4	4	5	31	5	4	4	13
106	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	3	3	4	23	3	3	3	9
107	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	4	4	26	4	4	3	11
108	3	4	4	3	4	18	3	4	3	4	3	4	3	24	3	4	3	10
109	4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	4	5	4	31	4	5	4	13
110	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	4	3	21	3	3	3	9
111	4	4	5	4	3	20	4	4	4	5	4	3	4	28	4	4	4	12
112	3	3	4	4	3	17	3	4	3	3	4	3	4	24	3	4	3	10
113	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	5	14
114	4	3	3	4	4	18	4	3	4	3	4	3	4	25	4	3	4	11
115	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	3	3	4	23	3	3	4	10
116	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	5	4	4	30	4	4	5	13
117	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	3	4	20	3	3	2	8
118	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	3	4	5	29	4	4	4	12
119	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	4	5	4	32	5	5	4	14
120	3	3	4	3	4	17	3	4	3	3	4	3	4	24	3	3	4	10

121	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	3	4	3	25	4	4	3	11
122	3	4	3	3	4	17	3	3	4	3	3	4	3	23	3	4	3	10
123	4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	4	5	4	31	4	5	4	13
124	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	3	4	21	3	3	3	9
125	5	4	4	4	5	22	4	5	4	4	5	4	5	31	5	4	4	13
126	4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	4	4	3	25	4	3	4	11
127	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	4	3	23	3	3	3	9
128	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	3	4	26	4	4	3	11
129	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	3	4	24	3	4	3	10
130	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	5	4	4	31	5	4	5	14
131	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	3	4	4	26	4	3	4	11
132	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	4	3	23	3	3	3	9
133	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	4	5	31	5	4	4	13
134	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	4	3	4	24	3	4	3	10
135	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	5	4	4	30	4	5	4	13
136	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	4	3	21	3	3	2	8
137	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	3	4	26	4	3	4	11
138	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	5	14
139	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	3	4	23	3	3	3	9
140	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	4	4	26	4	4	3	11
141	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	3	4	3	23	3	4	3	10
142	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	5	4	4	30	4	4	5	13
143	3	3	4	3	4	17	3	4	3	3	4	3	3	23	3	3	4	10
144	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	4	5	4	31	5	4	4	13
145	4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	4	4	3	25	4	3	4	11
146	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	3	4	21	3	3	2	8
147	4	4	5	4	4	21	4	5	4	5	4	4	5	31	4	5	4	13
148	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	4	3	23	3	3	3	9
149	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	4	5	4	32	5	4	5	14
150	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	3	4	26	4	4	3	11

Lampiran Hasil Output SPSS

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.		



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				

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								

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						



DOKUMENTASI PENELITIAN

