

RAMA.docx

**¹PENGARUH *REWARD* DAN *TEAMWORK* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.DARIA DHARMA
PRATAMA IPUH**



¹SKRIPSI

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**



¹SKRIPSI

**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

1
Disetujui oleh:

Pembimbing

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

NIDN.0204058702

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN. 0208047301

PENGESAHAN SKRIPSI

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

¹
Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna Memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari :

Tanggal :

SKRIPSI

Oleh:

RAMA SANJAYA

NPM : 2261201198

Dewan Pengujii:

- | | | |
|----|---------|---------|
| 1. | Ketua | (.....) |
| 2. | Anggota | (.....) |
| 3. | 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, Juli 2026

Yang membuat pernyataan

RAMA SANJAYA

NPM : 2261201198

MOTO

“Tidak terlambat,saya hanya sedang menyiapkan yang terbaik”

(Rama Sanjaya)

¹PERSEMBAHAN

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 suksesanku 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.

ABSTRACT

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

BY :

Rama Sanjaya¹

Meiffa Herfianti²

Kajian ini diposisikan untuk mengurai konstruksi komunikasi pemasaran digital yang direpresentasikan melalui *Reward* serta artikulasi TeamworkTikTok dalam pembentukan Kinerja Karyawan Generasi Z pada ruang perdagangan Pasar Kepahiang, Kabupaten Kepahiang. Subjek kajian mencakup Generasi Z yang berinteraksi dengan aktivitas pemasaran produk melalui platform TikTok dalam lingkungan Pasar Kepahiang. Penentuan responden diselaraskan dengan karakteristik populasi penelitian. Informasi penelitian dihimpun melalui observasi lapangan, dokumentasi, serta distribusi instrumen kuesioner sebagai medium artikulasi tanggapan konsumen. Keseluruhan data kemudian dikonstruksi melalui prosedur pengolahan statistik dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24.

Hasil pengujian mengartikulasikan adanya relasi antara konstruksi *Reward* (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada kelompok Generasi Z yang menjadi konsumen produk berbasis promosi TikTok. Konstruksi TeamworkTikTok (X2) turut merepresentasikan keterkaitan dengan pembentukan Kinerja Karyawan (Y). Kedua variabel independen tersebut membentuk konfigurasi komunikasi pemasaran digital yang berhubungan dengan proses kognitif konsumen dalam mengenali informasi, mengevaluasi alternatif, hingga menetapkan pilihan transaksi. Intensitas artikulasi relasi publik dan karakteristik Teamworkdigital menjadi bagian dari mekanisme komunikasi yang mengonstruksi perhatian serta pertimbangan Generasi Z dalam menentukan Kinerja Karyawan pada lingkungan perdagangan Pasar Kepahiang.

Kata Kunci: *Reward, TeamworkTikTok, Kinerja Karyawan, Generasi Z, Pasar Kepahiang.*

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

1. Bapak Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. 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	1
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 Reward	15
2.1.3 Teamwork	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

29 BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77

DAFTAR PUSTKA

LAMPIRAN

1
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

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Konstelasi hiperkompetisi korporasional yang terus mengalami intensifikasi paradigmatik telah mentransformasikan kapital insani dari sekadar sumber daya operasional menuju entitas strategis berstatus kontifik yang mengorkestrasi keberlanjutan performativitas institusional. Dalam lanskap demikian, tata kelola sumber daya manusia tidak lagi direduksi sebagai mekanisme administratif, melainkan sebagai arsitektur aksiologis yang mereproduksi resiliensi organisasional, kontinuitas operasional, serta legitimasi kompetitif. Pada PT Daria Dharma Pratama Ipuhmerrepresentasikan konfigurasi institusional yang keberlangsungan teleologisnya dikondisikan oleh kapabilitas performatif setiap aktor organisasional dalam merealisasikan orientasi korporasional sekaligus mengonservasi legitimasi fiduciari pemangku kepentingan.

Artikulasi fenomenoteknik organisasi memperlihatkan terjadinya ekspansi demografis personelia dari 179 entitas pada tahun 2023 menjadi 198 entitas pada tahun 2024. Rekonfigurasi kuantitatif tersebut tidak semata merefleksikan augmentasi komposisi tenaga kerja, melainkan mengindikasikan berlangsungnya eskalasi kompleksitas sistemik yang menuntut kapabilitas adaptif, sinkronisasi lintasfungsi, serta rekalisasi kapasitas institusional. Intensifikasi terbesar teridentifikasi pada domain pemasaran, koleksi, administrasi operasional, dan dukungan digital, yang secara simultan mengisyaratkan berlangsungnya metamorfosis arsitektur operasional perusahaan.

Dalam perspektif nomologi organisasional, performativitas individual tidak hadir sebagai konsekuensi linear, melainkan sebagai emergensi multidimensional yang terkonstitusi melalui koeksistensi determinan psikososial, struktural, dan institusional. Mangkunegara (2017) mengartikulasikan performativitas sebagai manifestasi integratif kapabilitas, motivasionalitas, dan konfigurasi lingkungan kerja, sedangkan Robbins dan Judge (2017) menempatkan ekologi organisasional sebagai matriks yang mengaktifasi reproduksi produktivitas kolektif. Di antara keseluruhan determinan tersebut, intensitas Reward **dan** dinamika sirkulasi personelia mengafirmasi statusnya sebagai konstruk dengan kapabilitas eksplanatori dominan terhadap diferensiasi performativitas.

Intensitas Reward yang mengalami disproporsionalitas struktural berpotensi mengaktifasi deplesi neuropsikologis, fragmentasi motivasional, serta erosi kapasitas adaptif yang secara gradual mentransfigurasi performativitas individual. Sebaliknya, insufisiensi tuntutan operasional turut mereproduksi underutilisasi kompetensial yang berimplikasi terhadap stagnasi produktivitas. Tarwaka (2015) menegaskan bahwa disharmoni antara tuntutan pekerjaan dan kapabilitas individual merepresentasikan determinan primer dalam dekonstruksi performativitas.

Pada dimensi lain, sirkulasi personelia tidak sekadar merepresentasikan mobilitas tenaga kerja, melainkan mengartikulasikan fenomena reorganisasi institusional yang menginterupsi kontinuitas kapabilitas organisasi. Intensifikasi sirkulasi personelia menginisiasi redistribusi beban operasional, dekonstruksi memori institusional, amplifikasi biaya regeneratif, serta prolongasi proses adaptasi organisasi. Mobley (2011) mengonstruksikan fenomena tersebut sebagai

konsekuensi kumulatif dari defisit kepuasan kerja, erosi afiliasi organisasional, serta melemahnya kompatibilitas individu dengan ekologi institusi.

Secara regulatif, Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 mengonseptualisasikan Reward sebagai artikulasi volumetrik antara intensitas pekerjaan dan norma temporal penyelesaian. Dalam perspektif tersebut, ekuilibrium kapabilitas–tuntutan merepresentasikan prasyarat aksiomatik bagi reproduksi performativitas institusional. Deviasi terhadap salah satu dimensi akan mengaktifasi kondisi antitetik berupa hiperintensifikasi maupun underutilisasi kompetensial yang sama-sama berimplikasi terhadap dekonstruksi efektivitas organisasional.

Eksplorasi fenomenologis awal pada Pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh mengindikasikan adanya fluktuasi intensitas operasional, eskalasi Reward pada siklus temporal tertentu, serta dinamika sirkulasi personelia yang menuntut rekonfigurasi adaptif secara berkelanjutan. Konstelasi tersebut mengafirmasi eksistensi lacuna empirika yang masih terbuka dalam menjelaskan relasionalitas antara intensitas Reward, dinamika sirkulasi personelia, dan performativitas individual. Atas dasar konstruksi epistemik tersebut, penelitian ini diproyeksikan untuk mengelaborasi arsitektur determinasi nomologis kedua konstruk eksogen terhadap diferensiasi performativitas individual, baik melalui lintasan kausal parsial maupun konfigurasi simultan, dalam ekosistem institusional Pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dekonstruksi fenomenologis terhadap konteks penelitian, konfigurasi problematika yang teridentifikasi meliputi:

1. Terindikasinya disproporsionalitas intensitas Reward yang berpotensi mendistorsi performativitas individual.
2. Eskalasi tuntutan operasional berimplikasi pada deplesi fisiopsikologis serta reduksi kapabilitas adaptif personelia.
3. Intensifikasi sirkulasi personelia (*employee turnover*) berpotensi mendisrupsi kontinuitas operasional, merekonfigurasi distribusi Reward, serta mendegradasi stabilitas institusional.

1.3 Batasan Masalah

Delimitasi investigasi dikonstruksikan untuk mengonservasi koherensi epistemik penelitian melalui pembatasan ruang analisis pada arsitektur determinasi antara intensitas Reward Pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh ., dinamika sirkulasi personelia, dan manifestasi performativitas individual dalam ekosistem organisasional

1

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan konstruksi konseptual yang telah dielaborasi, formulasi problematika penelitian dikonstruksikan sebagai berikut.

1. Apakah intensitas Reward mengartikulasikan determinasi signifikan terhadap manifestasi performativitas individual pada Pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh ?

2. Apakah dinamika sirkulasi personelia (*employee turnover*) mengonstruksi determinasi signifikan terhadap manifestasi performativitas individual pada Pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh ?
3. Apakah koeksistensi simultan intensitas Reward dan dinamika sirkulasi personelia mengaktivasi konfigurasi determinasi multikausal terhadap manifestasi performativitas individual pada Pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh ?

1.5 Orientasi Investigasi

Orientasi investigatif penelitian ini diarahkan untuk:

1. Mengelaborasi determinasi intensitas Reward terhadap manifestasi performativitas individual.
2. Mengelaborasi determinasi dinamika sirkulasi personelia terhadap manifestasi performativitas individual.
3. Mengelaborasi konfigurasi determinasi simultan intensitas Reward dan dinamika sirkulasi personelia terhadap manifestasi performativitas individual pada Pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh .

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teroritis

Luaran investigasi diproyeksikan menjadi instrumen epistemik dalam merekalibrasi konfigurasi tata kelola kapital insani melalui optimalisasi intensitas Reward, pengendalian dinamika sirkulasi personelia, serta penguatan performativitas organisasional pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh .

b. Manfaaat Praktis

Hasil investigasi diharapkan mereproduksi khazanah epistemologis pada disiplin Manajemen Sumber Daya Manusia, memperluas spektrum referensial akademik, serta mengakselerasi diskursus ilmiah dalam lingkungan ³⁷ Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan mengelaborasi kapabilitas institusional dalam mengorkestrasi perpetuasi modal insani bernilai strategis agar kontinuitas afiliasi organisasional tetap tereproduksi secara berkelanjutan (Nurmalitasari & Andriyani, 2021 dalam Nelson & Apriyana, 2024). Eksistensi konstruksi tersebut mengonfigurasi episentrum keberlangsungan organisasi karena perpetuasi tenaga kerja berkualitas mereproduksi stabilitas operasional, mereduksi disrupsi pengelolaan sumber daya manusia, serta mengakumulasi keberlanjutan keunggulan kompetitif organisasi. Hidayat et al. (2020) dalam Nelson dan Apriyana (2024) mengelaborasi Kinerja Karyawan sebagai konfigurasi strategis yang mengorkestrasi kesejahteraan fisiologis, psikologis, dan afektif tenaga kerja sehingga intensitas loyalitas, komitmen organisasional, serta kontinuitas kontribusi terhadap orientasi institusional tetap terpelihara.

Konstelasi Kinerja Karyawan mengartikulasikan arsitektur organisasional yang mengakumulasi motivasi, keterlekatan psikologis, serta perpetuasi hubungan kerja antara individu dan organisasi pada horizon jangka panjang. Singh (2019) dalam Rahmat et al. (2024) mengeksplanasi bahwa konfigurasi tersebut mengakselerasi konservasi talenta unggul agar tidak mengalami migrasi menuju organisasi kompetitor. Pada konfigurasi yang identik, Haksanggulanwan et al. (2023) dalam Rahmat et al. (2024) mengonstruksi Kinerja Karyawan sebagai

mekanisme konservatif yang mereproduksi efektivitas investasi organisasi pada kapital insani, mengingat terminasi afiliasi tenaga kerja berpotensi mendegradasi akumulasi kompetensi, pengalaman, serta sumber daya yang sebelumnya telah diinstitusionalisasikan organisasi.

Laden Mering et al. (2024) mengeksplanasi Kinerja Karyawan sebagai kapabilitas organisasional dalam mengonservasi sumber daya manusia berpotensi superior agar perpetuasi loyalitas terhadap organisasi tetap mengalami akselerasi. Konfigurasi tersebut turut merekonstruksi reduksi intensitas *turnover*, mengakumulasi kenyamanan psikososial, serta menginstitusionalisasikan keberlanjutan relasi kerja melalui revitalisasi kualitas lingkungan organisasional. Formulasi tersebut memperoleh koherensi teoritik dengan eksplanasi Wirawan (2015) dalam Hernawan dan Srimulyani (2021) yang mengartikulasikan Kinerja Karyawan sebagai arsitektur kebijakan institusional dalam mereproduksi ekosistem kerja kondusif sehingga intensitas intensional tenaga kerja untuk melakukan mobilitas menuju organisasi lain mengalami dekonstruksi secara progresif.

Dekonstruksi berbagai formulasi teoritik tersebut mengartikulasikan Kinerja Karyawan sebagai konfigurasi multidimensional yang mengorkestrasi konservasi modal insani strategis melalui perpetuasi loyalitas, komitmen organisasional, dan kontinuitas kontribusi profesional. Kapabilitas institusional tersebut sekaligus mereproduksi stabilitas afiliasi tenaga kerja serta mengeliminasi kecenderungan migrasi sumber daya manusia menuju organisasi alternatif dalam horizon keberlanjutan organisasi.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Shierli Wijaya (2022) dalam Khoirun et al. (2025) mengelaborasi konfigurasi Kinerja Karyawan melalui beberapa dimensi fundamental yang mengonstruksi keberlanjutan afiliasi tenaga kerja terhadap organisasi, meliputi:

1. Komponen organisasi. Konfigurasi organisasi yang mencakup kepemimpinan, sistem pengelolaan organisasi, serta jaminan keselamatan kerja mengartikulasikan determinan institusional yang mereproduksi keputusan tenaga kerja dalam mempertahankan maupun mengakhiri afiliasi organisasional.
2. Kesempatan pengembangan karier. Institusionalisasi pengembangan karier mengorkestrasi akselerasi kompetensi profesional, mobilitas jabatan, serta aktualisasi kapasitas individual. Artikulasi empiris memperlihatkan bahwa kontinuitas perkembangan karier mereproduksi intensitas motivasi, performa, dan keberlanjutan komitmen tenaga kerja terhadap organisasi.
3. Penghargaan dan pengakuan. Arsitektur penghargaan mengintegrasikan kompensasi finansial maupun nonfinansial yang meliputi remunerasi, insentif, tunjangan, penghargaan berbasis pencapaian, serta legitimasi organisasi atas kontribusi individual. Konfigurasi tersebut merekonstruksi persepsi apresiasi yang berdampak terhadap perpetuasi loyalitas organisasional.
4. Desain tugas dan pekerjaan. Arsitektur pekerjaan merepresentasikan konfigurasi tanggung jawab, otonomi, fleksibilitas, lingkungan kerja, serta harmonisasi antara kehidupan profesional dan personal. Optimalisasi desain pekerjaan mereproduksi keberlanjutan afiliasi tenaga kerja, sedangkan

konfigurasi pekerjaan yang tidak proporsional berpotensi mengakselerasi intensitas mobilitas karyawan.

5. Hubungan antarkaryawan. Kualitas interaksi sosial yang terinstitusionalisasi melalui keadilan organisasional, dukungan pimpinan, serta harmonisasi relasi antartenant kerja merepresentasikan determinan sosial yang memperkuat keberlanjutan Kinerja Karyawan dalam organisasi.

Ekhsan dan Taopik (2022) dalam Ulandari et al. (2025) selanjutnya mengonstruksi Kinerja Karyawan melalui dimensi berikut:

1. Elemen organisasi. Ekosistem organisasi yang dikonstruksi melalui budaya organisasi, dukungan manajerial, transparansi tata kelola, serta partisipasi tenaga kerja dalam pencapaian orientasi institusional mereproduksi keterlekatan psikologis dan kontinuitas loyalitas organisasional.
2. Peluang karier. Konfigurasi pengembangan karier mengartikulasikan kesempatan akselerasi kompetensi, promosi jabatan, dan aktualisasi profesional yang diinstitusionalisasikan organisasi. Defisit peluang pengembangan karier berpotensi mereproduksi stagnasi profesional sehingga intensitas perpindahan tenaga kerja menuju organisasi alternatif mengalami akselerasi.
3. Kompensasi. Arsitektur kompensasi mengintegrasikan remunerasi, insentif, tunjangan, serta berbagai manfaat organisasional sebagai representasi penghargaan atas kontribusi tenaga kerja. Institusionalisasi sistem kompensasi yang kompetitif mereproduksi Teamwork sekaligus mereduksi intensional mobilitas tenaga kerja.

4. Hubungan karyawan. Harmonisasi relasi antara tenaga kerja, pimpinan, maupun rekan kerja mengonstruksi ekosistem organisasional yang kondusif melalui komunikasi terbuka, kolaborasi, dan kultur saling mengapresiasi. Sebaliknya, disrupti relasi interpersonal mereproduksi konflik organisasional, degradasi performa, eskalasi tekanan psikologis, hingga intensifikasi keputusan mengakhiri afiliasi kerja.

Dekonstruksi komparatif atas berbagai formulasi teoritik tersebut mengartikulasikan bahwa konstruksi Kinerja Karyawan terinstitusionalisasi melalui dimensi komponen organisasi, kesempatan pengembangan karier, penghargaan dan pengakuan, desain tugas dan pekerjaan, serta hubungan antarkaryawan. Konfigurasi multidimensional tersebut selanjutnya dioperasionalkan sebagai episentrum pengukuran dalam penelitian ini.

2.1.3 Reward

Reward mengartikulasikan arsitektur strategis pengembangan modal insani yang diinstitusionalisasikan untuk mereproduksi akselerasi kapasitas intelektual, profesional, serta karakter individu dalam lingkungan organisasi. Konfigurasi tersebut tidak hanya mengonservasi keberlanjutan kompetensi sumber daya manusia, tetapi juga merekonstruksi performa organisasional melalui intensifikasi kapabilitas kerja yang semakin adaptif terhadap dinamika institusional. Dalam formulasi tersebut, Reward mengorkestrasi transformasi sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara sistematis sehingga kontinuitas peningkatan kompetensi berlangsung secara progresif dan berkesinambungan (Bismoko et al., 2023).

Afandi (2018) dalam Kristianto et al. (2023) mengonseptualisasikan pelatihan sebagai arsitektur pembelajaran yang mengorkestrasi transformasi kapabilitas individu dalam mengelaborasi aktivitas profesionalnya. Formulasi tersebut mengintegrasikan konfigurasi proses pelatihan, partisipan, performa kerja, serta karakteristik pekerjaan ke dalam satu kesatuan sistem pembelajaran yang terinstitusionalisasi. Dekonstruksi terhadap berbagai keterbatasan performa kerja dioperasionalkan melalui revitalisasi kompetensi sehingga individu mampu mereproduksi efektivitas penyelesaian aktivitas kerja secara lebih optimal. Mangkunegara (2017) dalam Kristianto et al. (2023) selanjutnya mengeksplanasi pelatihan sebagai konfigurasi pendidikan jangka pendek yang diinstitusionalisasikan melalui mekanisme sistematis dan terstruktur guna mengakselerasi penguasaan pengetahuan serta kompetensi teknis tenaga kerja nonmanajerial setelah proses penempatan jabatan dioperasionalkan sesuai spesialisasi pekerjaannya.

Subandi Muhammad (2016) dalam Rahman et al. (2025) mengelaborasi pelatihan sebagai konfigurasi pendidikan aplikatif yang mengintegrasikan dimensi spesialisasi, operasionalitas, dan implementasi langsung terhadap aktivitas profesional. Spesialisasi tersebut mengartikulasikan keterkaitan substansial antara materi pelatihan dan karakteristik pekerjaan, sedangkan dimensi operasional mereproduksi kapabilitas implementatif yang dapat segera diaktualisasikan dalam praktik kerja. Konstelasi tersebut diorientasikan pada revitalisasi keterampilan profesional dalam horizon waktu yang relatif singkat. Perspektif tersebut memperoleh koherensi konseptual melalui formulasi Darta (2017) dalam Rahman

et al. (2025) yang mengonstruksi pendidikan dan pelatihan sebagai arsitektur pengembangan kompetensi untuk mengakselerasi pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas profesional sehingga efektivitas maupun efisiensi pelaksanaan pekerjaan mengalami intensifikasi. Institusionalisasi program tersebut sekaligus mereproduksi akselerasi kecakapan kepemimpinan, kompetensi manajerial, serta kapabilitas profesional yang dibutuhkan dalam merealisasikan orientasi strategis organisasi.

Dekonstruksi berbagai formulasi teoritik tersebut mengartikulasikan Reward sebagai konfigurasi multidimensional yang mengorkestrasi transformasi pengetahuan, keterampilan, kompetensi profesional, serta kapabilitas individual melalui proses pendidikan dan pelatihan yang terinstitusionalisasi. Perpetuasi kompetensi yang tereproduksi melalui konfigurasi tersebut selanjutnya teraktualisasi dalam aktivitas profesional sebagai episentrum penguatan efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan performa organisasional.

2.1.4 Tujuan Reward

Beach dalam Rahmad dan Yogie (2022) sebagaimana dikutip Rahman et al. (2025) mengelaborasi orientasi strategis Reward melalui konfigurasi multidimensional yang mengonstruksi transformasi kapabilitas sumber daya manusia, meliputi:

1. Akselerasi adaptabilitas profesional. Institusionalisasi Reward mengorkestrasi percepatan akuisisi kompetensi sehingga kompatibilitas tenaga kerja terhadap karakteristik, kompleksitas, serta dinamika pekerjaan mengalami intensifikasi secara progresif.

2. Revitalisasi produktivitas organisasional. Perpetuasi kompetensi yang tereproduksi melalui Reward merekonstruksi performativitas individu sehingga artikulasi aktivitas profesional berlangsung dengan presisi, efektivitas, dan produktivitas yang semakin superior.
3. Internalisasi karakter profesional. Arsitektur Reward mengakumulasi transformasi dimensi afektif melalui revitalisasi perilaku, etika, orientasi profesional, serta disposisi kerja yang kompatibel dengan kultur institusional organisasi.
4. Intensifikasi kapital insani. Akumulasi kompetensi kognitif maupun teknikal mereproduksi elevasi nilai strategis tenaga kerja sehingga eksistensi modal insani memperoleh legitimasi yang semakin substansial dalam perpetuasi keunggulan kompetitif organisasi.
5. Dekonstruksi disrupsi operasional. Revitalisasi kompetensi yang diinstitusionalisasikan melalui Reward mengartikulasikan reduksi berbagai friksi operasional, mencakup kecelakaan kerja, intensitas ketidakhadiran, mobilitas tenaga kerja (*labour turnover*), maupun konfigurasi problematika operasional lainnya.
6. Konservasi kompetensi spesialis. Institusionalisasi Reward mereproduksi kesiapan profesional melalui akselerasi keahlian spesifik yang memiliki kompatibilitas tinggi terhadap kebutuhan strategis organisasi.

Nurhayati dan Junaidi (2020) mengonstruksi orientasi Reward melalui konfigurasi konseptual yang mencakup:

1. Revitalisasi kompetensi teknis. Akselerasi kapabilitas profesional mereproduksi efektivitas maupun efisiensi dalam mengoperasikan keseluruhan aktivitas pekerjaan.
2. Ekspansi kapital kognitif. Perpetuasi pengetahuan profesional mengartikulasikan kapasitas analitis yang semakin komprehensif sehingga setiap konfigurasi pekerjaan tereksplanasi secara rasional, sistematis, dan presisi.
3. Transformasi afiliasi organisasional. Internalisasi sikap profesional merekonstruksi harmonisasi kolaboratif, kohesivitas interpersonal, serta kompatibilitas relasional antara tenaga kerja, sesama karyawan, dan struktur kepemimpinan organisasi.

Dekonstruksi komparatif terhadap formulasi teoritik tersebut mengartikulasikan bahwa Reward mengonfigurasi arsitektur transformasional yang mereproduksi akselerasi kapital kognitif, revitalisasi kompetensi profesional, internalisasi karakter organisasional, serta intensifikasi kompatibilitas tenaga kerja terhadap dinamika institusional. Perpetuasi konfigurasi tersebut mengakumulasi kapabilitas adaptif dalam mengeksplanasi kompleksitas pekerjaan, merekonstruksi resolusi problematika organisasional, sekaligus mengonsolidasikan nilai strategis modal insani sebagai episentrum keberlanjutan organisasi.

2.1.5 Indikator Reward

Bagus Handoko (2021) sebagaimana dikutip Nurhaliza dan Alamsyah (2025) mengonstruksi Reward melalui konfigurasi multidimensional yang mengintegrasikan determinan-determinan fundamental sebagai berikut:

1. Kapabilitas instruktur. Instruktur mengartikulasikan episentrum transformasi pembelajaran yang mengorkestrasi keberhasilan institusionalisasi Reward. Superioritas kapabilitas instruktur terepresentasi melalui kedalaman penguasaan substansi pelatihan, akumulasi pengalaman profesional, elastisitas komunikatif, kapabilitas stimulatif dalam mereproduksi motivasi peserta, integritas profesional, serta reseptivitas terhadap berbagai konfigurasi dialog, pertanyaan, maupun umpan balik yang tereksplanasi sepanjang proses pembelajaran.
2. Kapabilitas peserta. Performa Reward memperoleh legitimasi empiris melalui kompatibilitas karakteristik peserta terhadap konfigurasi pelatihan yang diinstitusionalisasikan. Kompatibilitas tersebut merefleksikan kesesuaian kualifikasi akademik maupun profesional, intensitas motivasional dalam mengakumulasi kompetensi baru, partisipasi aktif selama proses pembelajaran berlangsung, serta kapabilitas adaptif dalam menginternalisasi keseluruhan substansi pelatihan.
3. Substansi materi. Materialitas Reward mengonfigurasi kompatibilitas antara kandungan pembelajaran, kebutuhan profesional peserta, dan orientasi strategis organisasi. Arsitektur materi yang sistematis, koheren, dan memiliki artikulasi konseptual yang presisi mereproduksi efektivitas internalisasi kompetensi sekaligus memfasilitasi evaluasi terhadap capaian pembelajaran yang terinstitusionalisasi.
4. Konfigurasi metodologis. Arsitektur metodologis Reward terejawantahkan melalui institusionalisasi ⁵⁷ *in-house training* maupun *external training*. In-

house training mengartikulasikan konfigurasi pembelajaran yang berlangsung dalam ekosistem organisasi melalui pelatihan berbasis pekerjaan, seminar, lokakarya, pelatihan internal, serta sistem pembelajaran berbasis teknologi. Sebaliknya, *external training* merepresentasikan institusionalisasi pembelajaran yang difasilitasi lembaga eksternal atau tenaga profesional independen guna mereproduksi akselerasi kompetensi, mengonsolidasikan legitimasi institusional organisasi, mereduksi tekanan psikososial lingkungan kerja, sekaligus merevitalisasi dinamika profesional tenaga kerja.

Mangkunegara (2017) sebagaimana dikutip Kristianto et al. (2023) mengelaborasi konstruksi Reward melalui konfigurasi determinan berikut:

1. Teleologi pelatihan. Formulasi teleologis Reward mengartikulasikan orientasi yang terukur, terverifikasi, dan memiliki kompatibilitas terhadap revitalisasi kompetensi profesional. Institusionalisasi orientasi tersebut mereproduksi akselerasi performativitas kerja sekaligus menginternalisasi etika profesional sebagai fondasi perilaku organisasional.
2. Konfigurasi materialitas. Arsitektur materi Reward mengintegrasikan spektrum substansi profesional yang meliputi tata kelola organisasi, administrasi perkantoran, psikologi kerja, komunikasi profesional, disiplin kerja, etika organisasional, kepemimpinan, serta mekanisme pelaporan sebagai kapital epistemik bagi sumber daya manusia.
3. Arsitektur metodologis. Konfigurasi pembelajaran diinstitusionalisasikan melalui pendekatan partisipatoris yang mereproduksi interaktivitas

pembelajaran, mencakup diskursus kelompok, konferensi ilmiah, simulasi profesional, demonstrasi, *role playing*, permainan edukatif, pembelajaran klasikal, evaluasi akademik, kolaborasi tim, serta *study visit* sebagai medium transformasi kompetensi profesional.

4. Kompatibilitas peserta. Institusionalisasi Reward mengafirmasi kompatibilitas karakteristik peserta terhadap standar organisasi melalui legitimasi status kepegawaian, kesesuaian kompetensi awal, serta rekomendasi struktural yang merepresentasikan kelayakan mengikuti keseluruhan konfigurasi pembelajaran.
5. Kompatibilitas instruktur. Legitimasi instruktur dikonstruksi melalui superioritas kompetensi substantif yang memiliki korespondensi terhadap materi pelatihan, kapabilitas reproduksi motivasi belajar, serta elastisitas pedagogis dalam mengoperasionalkan berbagai konfigurasi pembelajaran partisipatoris.

Dekonstruksi komparatif terhadap kedua formulasi teoritik tersebut merekonstruksi indikator Reward ke dalam konfigurasi teleologi pelatihan, kapabilitas instruktur, kompatibilitas peserta, substansi materialitas, serta arsitektur metodologis pembelajaran. Keseluruhan konfigurasi tersebut selanjutnya dioperasionalkan sebagai episentrum konseptual dalam merepresentasikan variabel Reward pada penelitian ini.

2.1.6 Teamwork

Widodo dan Riyadi (2020) sebagaimana dikutip Ramadhina dan Frianto (2023) mengartikulasikan Teamwork sebagai manifestasi afektif yang

merefleksikan evaluasi psikologis individu terhadap keseluruhan konfigurasi aktivitas profesional yang dijalankannya. Konstruksi tersebut mengonfigurasi episentrum keberlangsungan organisasi karena intensitas Teamwork mereproduksi transformasi perilaku individual sekaligus merekonstruksi performativitas institusional. Pada tataran individual, Teamwork mengakumulasi intensifikasi dedikasi, keterlibatan, dan kesungguhan profesional dalam mengelaborasi aktivitas pekerjaan. Pada dimensi organisasional, konfigurasi tersebut mengorkestrasi revitalisasi produktivitas, mengoptimalkan efisiensi institusional, serta mereproduksi transformasi perilaku kerja yang kompatibel dengan orientasi strategis organisasi (Budhi & Riyadi, 2020 dalam Ramadhina & Frianto, 2023).

Konstelasi Teamwork mengartikulasikan konstruksi psikologis yang bersifat idiosinkratik karena konfigurasi afektif setiap individu tereproduksi melalui pengalaman profesional yang tidak identik. Manifestasi kepuasan tersebut mengelaborasi spektrum relasional yang mencakup afiliasi terhadap organisasi, karakteristik pekerjaan, relasi interpersonal, maupun berbagai determinan institusional yang membentuk pengalaman kerja individu. Yumhi (2021) dalam Fenny dan Setyawan (2024) merekonstruksi Teamwork ke dalam dualitas konseptual berupa Teamwork intrinsik dan Teamwork ekstrinsik. Kepuasan intrinsik mengonfigurasi respons afektif yang tereproduksi melalui karakteristik inheren pekerjaan, meliputi keragaman aktivitas profesional, aktualisasi kapabilitas individual, otonomi kerja, serta ruang ekspresi kompetensi. Sebaliknya, kepuasan ekstrinsik mengartikulasikan evaluasi afektif terhadap konfigurasi institusional

yang berada di luar substansi pekerjaan, meliputi sistem remunerasi, tunjangan, kebijakan organisasi, serta mekanisme tata kelola perusahaan.

Sutrisno (2010) sebagaimana dikutip Siregar dan Pasaribu (2022) mengonstruksi Teamwork sebagai determinan organisasional yang memiliki magnitudo strategis terhadap reproduksi produktivitas tenaga kerja. Degradasi intensitas Teamwork merepresentasikan konfigurasi psikologis yang berkorelasi dengan eskalasi tuntutan pekerjaan, intensifikasi keluhan organisasional, hingga reproduksi perilaku kontraproduktif, termasuk resistensi pasif maupun sabotase terhadap aktivitas organisasi. Sebaliknya, perpetuasi Teamwork mengonsolidasikan berbagai konfigurasi perilaku profesional yang mencakup produktivitas, kedisiplinan, keterlekatan organisasional, serta keberlanjutan kontribusi individual sebagai kapital strategis institusi.

Susilo dan Puspita Wulansari (2023) mengelaborasi Teamwork sebagai artikulasi konfigurasi afektif yang merepresentasikan evaluasi individual terhadap pengalaman profesional, baik dalam spektrum positif maupun negatif. Konfigurasi psikologis tersebut mereproduksi orientasi perilaku individu ketika mengoperasionalkan aktivitas profesional sekaligus mengonstruksi kualitas kehidupan secara lebih luas mengingat dominasi waktu individu tereksplanasi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, konstruksi Teamwork memperoleh legitimasi konseptual sebagai episentrum analitis dalam mengeksplanasi dinamika komitmen organisasional maupun intensional perpindahan tenaga kerja (*employee turnover*).

Dekonstruksi komparatif terhadap keseluruhan formulasi teoritik tersebut mengartikulasikan Teamwork sebagai konfigurasi multidimensional yang merefleksikan evaluasi afektif individu terhadap keseluruhan pengalaman profesionalnya. Konstelasi tersebut dikonstruksi melalui interaksi dinamis antara determinan intrinsik yang merepresentasikan karakteristik personal dan substansi pekerjaan dengan determinan ekstrinsik yang mengintegrasikan remunerasi, kebijakan organisasi, relasi interpersonal, serta ekosistem kerja. Intensitas konfigurasi tersebut selanjutnya mereproduksi orientasi perilaku profesional, kesejahteraan psikologis, serta keberlanjutan afiliasi individu terhadap organisasi.

2.1.7 Indikator Teamwork

Hasibuan (2010) sebagaimana dikutip Siregar dan Pasaribu (2022) mengartikulasikan konstruksi Teamwork melalui konfigurasi multidimensional yang merepresentasikan kualitas afiliasi psikologis individu terhadap organisasi, meliputi:

1. Loyalitas organisasional. Loyalitas merepresentasikan intensitas afiliasi tenaga kerja terhadap pekerjaan, jabatan, serta organisasi yang terejawantahkan melalui komitmen dalam mengonservasi reputasi institusi, mempertahankan kepentingan organisasi, serta mengafirmasi eksistensi organisasi dari berbagai konfigurasi tindakan yang berpotensi mendegradasi integritas institusional.
2. Kapabilitas profesional. Kapabilitas profesional mengartikulasikan superioritas performativitas individual yang tereksplanasi melalui kualitas

maupun kuantitas luaran kerja sesuai konfigurasi tanggung jawab yang diinstitusionalisasikan organisasi.

3. Integritas profesional. Integritas mereproduksi konsistensi moral individu dalam mengoperasionalkan keseluruhan tanggung jawab profesional melalui kepatuhan terhadap komitmen, norma, serta legitimasi etis yang mengonstruksi hubungan kerja.
4. Kapasitas inovatif. Kapasitas inovatif merefleksikan elastisitas intelektual individu dalam merekonstruksi alternatif penyelesaian pekerjaan, mengakumulasi kreativitas profesional, serta mereproduksi efektivitas pelaksanaan aktivitas kerja.
5. Kapabilitas kepemimpinan. Kapabilitas kepemimpinan mengartikulasikan superioritas personal dalam mengorkestrasi individu lain melalui legitimasi kewibawaan, kekuatan karakter, kapasitas motivasional, serta efektivitas koordinatif demi mereproduksi performativitas kolektif organisasi.
6. Kompatibilitas remunerasif. Konfigurasi remunerasi merepresentasikan korespondensi antara kontribusi profesional yang tereksplanasi tenaga kerja dengan kompensasi finansial yang diinstitusionalisasikan organisasi sehingga reproduksi Teamwork memperoleh legitimasi distributif.

Albert dan Widjaja (2021) sebagaimana dikutip Angellina dan Ronnie Resdianto Masman (2023) merekonstruksi Teamwork melalui konfigurasi determinan berikut:

1. Substansi pekerjaan. Karakteristik inheren pekerjaan mengartikulasikan konfigurasi tantangan profesional, otonomi pelaksanaan tugas, serta

mekanisme umpan balik yang mereproduksi intensitas kepuasan individual terhadap aktivitas profesional.

2. Konfigurasi kompensasi. Arsitektur kompensasi yang berlandaskan prinsip keadilan distributif melalui remunerasi, insentif, maupun berbagai bentuk manfaat organisasional merekonstruksi persepsi apresiasi atas kontribusi profesional tenaga kerja.
3. Mobilitas karier. Institusionalisasi peluang promosi merepresentasikan akselerasi perkembangan profesional melalui ekspansi jenjang karier dan legitimasi posisi struktural yang lebih tinggi dalam organisasi.
4. Supervisi organisasional. Kapabilitas supervisi pimpinan mengartikulasikan konfigurasi pendampingan teknis, dukungan profesional, serta stimulasi motivasional yang mereproduksi kualitas pengalaman kerja individu.
5. Relasional profesional. Harmonisasi interaksi antart tenaga kerja merekonstruksi ekosistem kolaboratif yang kondusif sehingga kohesivitas sosial dan kenyamanan profesional mengalami intensifikasi.
6. Orientasi afektif. Konfigurasi sikap individual terhadap pekerjaan, organisasi, serta sistem nilai institusional merepresentasikan determinan psikologis yang mereproduksi intensitas Teamwork.

Robbins dan Judge (2012) sebagaimana dikutip Daniel Dami et al. (2022) mengelaborasi Teamwork melalui konfigurasi konseptual berikut:

1. Afirmasi terhadap substansi pekerjaan. Intensitas kepuasan tereproduksi ketika karakteristik pekerjaan memiliki kompatibilitas dengan minat, preferensi, serta kapabilitas profesional individu.

2. Afirmasi terhadap remunerasi. Kepuasan remuneratif merepresentasikan evaluasi individual atas korespondensi antara kompensasi finansial yang diterima dengan kontribusi profesional maupun prinsip keadilan komparatif dalam organisasi.
3. Afirmasi terhadap supervisi kepemimpinan. Intensitas kepuasan terartikulasi melalui legitimasi pimpinan dalam menyediakan asistensi teknis, pendampingan profesional, serta reproduksi motivasi kerja yang berkelanjutan.
4. Afirmasi terhadap mobilitas karier. Kepuasan karier mengonfigurasi persepsi individual terhadap keberlanjutan peluang memperoleh posisi profesional yang lebih tinggi dalam struktur organisasi.
5. Afirmasi terhadap relasi kolegal. Kepuasan relasional merepresentasikan kualitas interaksi profesional yang tereproduksi melalui dukungan teknis, kohesivitas sosial, serta kolaborasi antartengas kerja dalam mengelaborasi aktivitas organisasional.

Dekonstruksi komparatif terhadap keseluruhan formulasi teoritik tersebut merekonstruksi indikator Teamwork ke dalam konfigurasi kompatibilitas remuneratif, mobilitas karier, orientasi afektif, kapabilitas kepemimpinan, relasional profesional, serta substansi pekerjaan. Konstelasi multidimensional tersebut selanjutnya dioperasionalkan sebagai episentrum konseptual dalam merepresentasikan variabel Teamwork guna mengeksplanasi dinamika performativitas individu dan keberlanjutan produktivitas organisasional.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

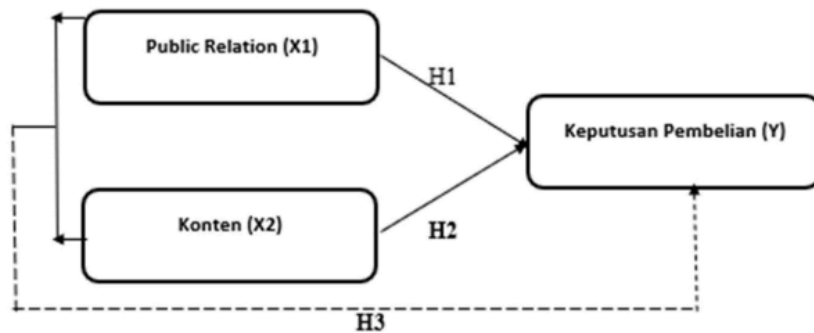
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Yusuf Taufik (2023)	Konfigurasi Determinasi Reward dan Dinamika Sirkulasi Personalia terhadap Manifestasi Performativitas Sumber Daya Manusia	Konfigurasi eksplanatori Reward dan sirkulasi personalia merepresentasikan 34,1% spektrum variabilitas performativitas individu.
2	Anjani (2022)	5 Dekonstruksi Arsitektur Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Tunai pada Entitas Komersial Berkah Jaya	Intensitas turnover intention merefleksikan kecenderungan disafiliasi organisasional yang relatif tinggi pada populasi tenaga kerja.
3	Siburian (2021)	Artikulasi Determinasi Reward dan Ekologi Organisasional terhadap Performativitas Aparatur pada Institusi Fiskal	Reward dan ekologi organisasional mengonstruksi determinasi positif terhadap akselerasi performativitas individual.
4	Handhoko (2024)	Sintesis Bibliometrik mengenai Relasi Intensi Disafiliasi Organisasional dan Performativitas Profesional Tenaga Kesehatan	Intensi disafiliasi tidak mengaktivasi determinasi langsung terhadap performativitas, namun tetap mereproduksi implikasi mediatif.
5	Nabila (2022)	Eksaminasi Determinasi Intensitas Reward terhadap Manifestasi Performativitas Personalia pada Entitas Perkebunan	Reward belum mengonstruksi distorsi performativitas, yang mengindikasikan terpeliharanya ekuilibrium organisasional.

1.1 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini digunakan variabel pengaruh (X) terhadap variabel berpengaruh (Y).



Kerangka Konseptual.

2.3 Defisini Operasional

Menurut Sugiyono (2015), definisi operasional merupakan atribut, karakteristik, atau nilai yang melekat pada suatu ⁶⁶ objek maupun aktivitas yang memiliki spektrum variasi tertentu, yang secara sengaja ditetapkan peneliti sebagai unit observasi untuk selanjutnya dianalisis, diinterpretasikan, dan ditransformasikan menjadi simpulan ilmiah. Adapun artikulasi komprehensif mengenai ⁶⁴ definisi operasional setiap variabel penelitian disajikan pada Tabel 2.3.

Tabel 2.3

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

NO	Variabel	Definisi	Pengukuran variabel		
		Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
1.	Reward (X1)	Reward yaitu suatu proses dalam penetapan jumlah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu, 4. Standar pekerjaan. Koesomowidjojo (2017)	Kuesioner	Likert
2.	Teamwork(X2)	Keinginan atau kecenderungan karyawan untuk sering meninggalkan perusahaan dan digantikan oleh pekerja lain dikenal dengan turnover.	1. Keinginan untuk keluar (turnover intention) 2. Mencari pekerjaan lain 3. Meninggalkan organisasi secara nyata Robbins & Judge (2017)	Kuesioner	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang diartikan dalam bahasa inggris <i>performance</i>	indikator kinerja yaitu terdiri dari 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas output 3. Ketepatan waktu 4. Kerjasama 5. Kehadiran	Kuesioner	Likert

			(Mangkunegara 2012)		
--	--	--	------------------------	--	--

2.5 Hipotesis Penelitian

H₁: Konstruk intensitas Reward dipostulasikan mengaktivasi matriks determinasi eksplanatori yang secara signifikan merekonfigurasi spektrum performativitas individual dalam ekosistem institusional Pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh

H₂: Konstruk intensitas sirkulasi personalia (*employee turnover*) dipostulasikan mengartikulasikan mekanisme determinasi struktural yang secara signifikan mentransfigurasi manifestasi performativitas individual dalam konfigurasi organisasional Pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh

H₃: Koeksistensi simultan antara intensitas Reward dan sirkulasi personalia (*employee turnover*) dipostulasikan mengonstruksi arsitektur determinasi multikausal yang secara signifikan mengelaborasi heterogenitas performativitas individual dalam sistem organisasional Pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh

METODE PENELITIAN**3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini pengumpulan data dan informasi pokok dengan menggunakan kuesioner dilakukan di PADA PT DARIA DHARMA PRATAMA IPUH Waktu penelitian yang akan dilaksanakan dari bulan Juli sampai dengan selesai.

3.2 Metode Penelitian

Paradigma eksplorasi ini mengadopsikan arsitektur numerik. Protokol numerik merepresentasikan pendekatan eksploratori dengan spesifikasi sistematis, teragenda, serta terkonfigurasi presisi sejak inisiasi hingga fabrikasi skema eksplorasinya. Protokol numerik, sebagaimana dirumuskan Sugiyono (2011), didefinisikan sebagai: “Pendekatan eksploratori yang berpijak pada ontologi positivistik, dioperasionalkan terhadap agregasi atau fraksi idiografis, akumulasi data via artefak verifikatif, dekonstruksi data bersifat metrik/statistik, guna mengvalidasi postulat yang telah diformalkan”.

3.3 Populasi dan Sampel

Agregasi suprem merepresentasikan domain yang mengagregasi entitas-entitas berposesi atribut serta idiomatika spesifik, yang diformalkan eksplorator untuk dieksplorasi dan disintesis inferensinya (Sugiyono, 2011).

Sugiyono (2011) memahat fraksi sebagai potongan dari magnitudo serta idiomatika yang inheren pada agregasi tersebut. Mengonsiderasi skala minim dalam eksplorasi ini, protokol selektif purposif diterapkan, sebagai fokus dan sasaran

verifikasi. Protokol ekstraksi fraksi mengadopsi rumus Hair et al. (2019) dengan multiplikasi 5–10, yakni $10 \times 11 = 110$ informan.

² Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2011).

3.4 ² Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2010) memformalkan artefak verifikatif untuk mengagregasi keterangan dari entitas idiografis sebagai triad berikut:

1. Inspektasi langsung, yakni eksekusi pengamatan in situ terhadap fokus eksplorasi
2. Arsip literatur, yang merepresentasikan protokol akumulasi data berbentuk teks primer atau sumber grafis terkait secara kongruen dengan arsitektur eksplorasi.
3. Instrumen interogatif, yang mengonfigurasi teknik akumulasi data melalui distribusi serangkaian proposisi atau interpelasi tertulis kepada informan guna responsifikasi. Gradasi metrik data pada eksplorasi ini mengadopsi skala Likert sebagai protokol kuantifikasi predisposisi, opini, serta interpretasi individu atau koalisi terhadap dimensi verifikatif, dengan asignasi nilai numerik pada setiap opsi. (Sugiyono, 2009). Nilai yang diinkorporasikan untuk tiap dimensi dirumuskan ⁸ sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju(SS)	5
2	Setuju(S)	4
3	Ragu-Ragu(RR)	3

4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber : Sugiyono (2010:86).

3.5 Uji Instrumen

Verifikasi artefak eksplorasi mengonfigurasi pengujian kongruensi serta konsistensi instrumen. Eksekusi akumulasi data via interpolasi kepada informan dengan fraksi pada skala mikro-komersial Kopi Heloo Nomadenik di metropolis Bengkulu, magnitudo tiga puluh informan. Telos verifikasi artefak informan ialah fabrikasi instrumen interogatif untuk arsitektur eksplorasi ini. Artefak kongruen dan konsisten menjadi prasyarat esensial mengaktualisasikan outcome eksplorasi yang diaspirasi.

3.5.1 Uji Validitas

Verifikasi kongruensi dioperasionalkan guna mendekonstruksi gradasi autentisitas proposisi per dimensi. Sugiyono (2011) memahat verifikasi kongruensi sebagai metrik yang merepresentasikan derajat kongruensi atau presisi artefak verifikatif. Artefak dianggap kongruen apabila mampu mendiseminasikan data dimensi eksplorasi secara akurat. Protokol kuantifikasi kongruensi pada eksplorasi ini ialah korelasi momen produk Pearson (Arikunto, 2006). Artefak verifikasi kongruen bila koefisien korelasi $r \geq 0,362$; eskalasi r mengindikasikan kongruensi superior instrumen (Sugiyono, 2012:172).

Adapun rumus uji validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Riduwan, 2010:110)

3.5.2 Uji reliabilitas

Verifikasi konsistensi merepresentasikan protokol kuantifikasi instrumen interogatif sebagai indikator dimensi eksplorasi (Ghozali, 2011). Artefak dianggap konsisten apabila mampu mendiseminasikan data kredibel yang kongruen dengan realitas fenomenal. Konsistensi proposisi mengafirmasi keandalan artefak sebagai kanal akumulasi data, karena konfigurasi instrumen telah optimal (Arikunto, 2012).

Fabrikasi konsistensi pada arsitektur eksplorasi ini mengadopsi dekonstruksi Alpha Cronbach. Lupiyoadi (2013) memformalkan statistik ini guna mendeteksi ketangguhan pengukuran, di mana konsistensi artefak dapat diterima bila Alpha Cronbach $\geq 0,50$. Kriteria verifikasi konsistensi:

- $\alpha \geq 0,50$ = konsisten
- $\alpha < 0,50$ = tidak konsisten

Arikunto (2012) mengonfigurasi rumus verifikasi

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

²
Keterangan :

r_{11} : reliabilitas instrument

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta_b^2$: jumlah varian butir

δ_t^2 : jumlah varian total

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Verifikasi normalitas mengonfigurasi prasyarat esensial dalam dekonstruksi parametrik, di mana konfigurasi data mesti mengikuti pola gaussiana (Priyatno,

2013). Telos verifikasi normalitas ialah mendeteksi apakah dalam arsitektur regresi, dimensi subordinat, dimensi dominan, atau keduanya mematuhi distribusi gaussian atau sebaliknya (Ghozali, 2011). Arsitektur regresi superior mensyaratkan data mengadopsi pola gaussian atau aproksimasinya.

Verifikasi normalitas data eksplorasi ini memanfaatkan metrik Kolmogorov-Smirnov. Protokol Kolmogorov-Smirnov dieksekusi guna menganalisis apakah gradasi data per dimensi mematuhi normalitas atau tidak. Bila nilai probabilitas Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, residu terdistribusi gaussian; kontrasnya, jika $< 0,05$, residu menyimpang dari gaussianitas.

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Verifikasi dispersi variatif merepresentasikan kondisi disparitas dispersi residu dalam arsitektur regresi (Priyatno, 2013). Telos verifikasi dispersi variatif ialah mendeteksi disparitas dispersi residu inspeksi ke inspeksi lain dalam skema regresi (Ghozali, 2011). Bila dispersi inspeksi ke inspeksi lain konstan, kondisi tersebut dinamakan isoskedastisitas; kontrasnya, disparitas dinamakan heteroskedastisitas. Skema regresi superior mensyaratkan isoskedastisitas atau absennya heteroskedastisitas.

Protokol verifikasi dispersi variatif pada eksplorasi ini mengadopsi algoritma Glejser. Bila probabilitas Glejser per dimensi dominan $> 0,05$, absen heteroskedastisitas atau dispersi residu homogen (isoskedastisitas). Kontrasnya, jika $< 0,05$, terjadi heteroskedastisitas atau dispersi residu heterogen.

Alternatif deteksi heteroskedastisitas ialah inspeksi grafis antara proyeksi dimensi subordinat (ZPRED) versus residu (SRESID). Pola idiomatik seperti puntiformasi

bergelombang, ekspansif lalu kontraktif mengindikasikan heteroskedastisitas. Puntiformasi tersebar suprastruktur dan infruktur sumbu ordinat menegaskan absen heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

3.6.3 Uji Multikolinearitas

Verifikasi kolinearitas polinomial merepresentasikan fenomena hubungan linear idiografis atau aproksimatif superior antar dua atau lebih dimensi dominan dalam skema regresi (Priyatno, 2013). Ghozali (2011) memformalkan verifikasi kolinearitas polinomial guna mendeteksi interkorelasi dimensi dominan dalam arsitektur regresi. Skema regresi superior menghindari korelasi ekstrem antar dimensi dominan.

Kolinearitas polinomial dideteksi via metrik toleransi serta faktor inflasi dispersi (FID). Bila $FID < 10$, absen gejala kolinearitas polinomial. Kontrasnya, $FID > 10$ mengafirmasi kolinearitas polinomial.

4

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Kuantitatif

Ghozali (2016) memahat eksplorasi deskriptif sebagai protokol eksploratori yang mengaktualisasikan ilustrasi sistematis, faktual, serta presisi terhadap realitas, idiomatika, serta interkoneksi fenomena tereksplorasi. Dekonstruksi deskriptif dioperasionalkan guna memvisualisasikan dinamika lapangan berdasarkan dimensi eksplorasi, inspeksi, serta interpretasi informan terhadap dimensi yang diinkorporasikan, dengan metrik sentralitas (rata-rata) via algoritma Cooper & Emory (2006):

$$\text{Sentralitas} = \frac{\sum fx}{N}$$

Dimana:

f = frekuensi respons informan

x = nilai respons informan

N = magnitudo fraksi

Selanjutnya, gradasi rentang respons informan difabrikasi guna memfasilitasi dekode inferensi, dengan rumus Cooper & Emory (2006):

$$\text{Rentang Gradasi} = \frac{U - L}{k}$$

Dimana:

U = nilai supremum respons

L = nilai infimum respons

k = ordinalitas kelas rentang

Interpretasi sentralitas respons informan dirangkum dalam kriteria berikut:

Tabel 3. 2

Skala Interval

No	Skor	Keterangan
1	1.00 – 1.79	Tidak Baik
2	1.80 – 2.59	Kurang Baik
3	2.60 – 2.39	Cukup Baik
4	3.40 – 4.19	Baik
5	4.20 - 5.00	Baik sekali

Sember : Cooper Emory, 2006

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Dekonstruksi regresi polinomial dieksekusi guna memproyeksikan magnitudo dimensi subordinat, yakni perpetuasi akquisitor , dengan mengintegrasikan gradasi dimensi dominan seperti validasi kolektif serta relasi publik , sehingga mengungkap perpetuasi akquisitor pada skala mikro-komersial Kopi Heloo Nomadenik di metropolis Bengkulu.

Dekonstruksi regresi polinomial pada arsitektur eksplorasi ini memanfaatkan perangkat SPSS 26.00 untuk platform Windows. Skema persamaan yang diadopsi dirumuskan sebagai:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

(Sugiyono, 2019)

Dimana:

Y = perpetuasi akquisitor

e_i = dispersi standar

a = konstanta

X_1 = validasi kolektif

X_2 = relasi publik

b_1, b_2 = koefisien regresi

3.7.3 Koefisien Korelasi (R^2)

Verifikasi koefisien interkoneksi memikat gradasi kapabilitas skema dalam mendekonstruksi dimensi subordinat. Gradasi determinasi (R^2) berkisar null hingga unital ($0 < R^2 < 1$). Eskalasi R^2 menuju unum mengafirmasi supremasi pengaruh dimensi dominan terhadap subordinat ; kontradiksi, degradasi R^2 ke null mengindikasikan minimasi pengaruh dimensi dominan terhadap subordinat .

Protokol kuantifikasi interrelasi dimensi memanfaatkan algoritma determinasi (R^2) serta korelasi (R) via rumus Sugiyono (2019).

$$R^2 = \frac{b_1 \cdot \sum X_1 \cdot Y + b_2 \cdot \sum X_2 \cdot Y + b_3}{\sum Y^2}$$

(Sugiyono, 2019)

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji – t (Uji Parsial)

Verifikasi **t parsial** mengukur supremasi dimensi dominan terhadap magnitudo dimensi subordinat via postulat berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

(Sugiyono, 2019)

Keterangan:

t = metrik verifikasi t

b_i = koefisien regresi

S_{b_i} = dispersi standar koefisien

Prosedur verifikasi:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas $t < \alpha$ (0,05), postulat nol ditolak, alternatif diaksep afirmasi supremasi validasi kolektif serta relasi publik dalam mengeskalasi perpetuasi akuisitor
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas $t > \alpha$ (0,05), postulat nol diaksep, alternatif ditolak implikasi minimasi pengaruh validasi kolektif serta relasi publik terhadap perpetuasi akuisitor

3.8.2 Uji – F (Simultan)

Verifikasi F konkuren mengafirmasi sinergi seluruh dimensi dominan terhadap subordinat. Protokol ini mendekonstruksi pengaruh konkuren validasi kolektif serta relasi publik

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

(Sugiyono, 2019)

Dimana:

R^2 = gradasi interkoneksi polinomial

k = ordinalitas dimensi dominan

n = magnitudo fraksi

Kriteria verifikasi:

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $F < \alpha (0,05)$, postulat nol ditolak, alternatif

diaksepsinergi dimensi dominan secara konkuren memikat subordinat .

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $F > \alpha (0,05)$, postulat nol diaksep, alternatif

ditolak sinergi dimensi dominan secara konkuren tak memikat subordinat .

BAB IV**HASIL DAN PEMBAHASAN****4.1 Hasil Penelitian****4.1.1 Gambaran Umum Pasar Kepahyang Kabupaten Kepahyang**

Pasar Kepahiang merepresentasikan suatu entitas ekonomi lokal yang dikonstruksi melalui interdependensi aktivitas perdagangan, mobilitas pelaku ekonomi, sirkulasi komoditas, serta kebutuhan konsumtif masyarakat dalam konfigurasi perekonomian regional. Keberadaan pasar tersebut mengartikulasikan suatu ruang institusional yang mempertemukan penjual dan pembeli melalui mekanisme pertukaran barang dan jasa sebagai basis reproduksi aktivitas ekonomi masyarakat. Konfigurasi perdagangan yang terbentuk di dalamnya tidak hanya merepresentasikan aktivitas transaksional, tetapi juga mengonstruksi jejaring ekonomi yang melibatkan pedagang, konsumen, pemasok, serta berbagai elemen pendukung dalam suatu ekosistem perdagangan yang saling berinterdependensi.

Sebagai manifestasi aktivitas ekonomi masyarakat Kabupaten Kepahiang, Pasar Kepahiang mengartikulasikan fungsi distribusional melalui keberadaan berbagai komoditas kebutuhan masyarakat yang dipertukarkan dalam konfigurasi perdagangan harian. Diversifikasi komoditas tersebut merepresentasikan kompleksitas kebutuhan konsumtif masyarakat sekaligus mengonstruksi pola interaksi ekonomi antara pelaku perdagangan dan konsumen. Keseluruhan aktivitas tersebut dikonstruksi melalui interdependensi kapital ekonomi, kapasitas pedagang, ketersediaan komoditas, daya beli masyarakat, serta dinamika permintaan sebagai komponen yang mereproduksi kontinuitas aktivitas pasar.

Dalam lintasan operasionalnya, Pasar Kepahiang merepresentasikan ruang ekonomi yang dikonstruksi melalui intensifikasi aktivitas perdagangan, mobilitas konsumen, serta keberlanjutan interaksi antarpelaku ekonomi. Aktivitas perdagangan yang berlangsung di dalamnya tidak semata-mata mengartikulasikan mekanisme pertukaran komoditas, tetapi juga merepresentasikan pembentukan relasi sosial-ekonomi yang menopang keberlangsungan aktivitas masyarakat. Interaksi antara pedagang dan konsumen selanjutnya mengonstruksi pengalaman transaksi yang berkaitan dengan kualitas pelayanan, kondisi lingkungan pasar, ketersediaan barang, tingkat harga, kenyamanan, serta aspek-aspek lain yang membentuk evaluasi konsumen terhadap konfigurasi pasar.

Secara spasial, Pasar Kepahiang merepresentasikan salah satu simpul aktivitas perdagangan masyarakat di Kabupaten Kepahiang, Provinsi Bengkulu. Keberadaan pasar tersebut mengonstruksi keterhubungan antara aktivitas perdagangan lokal dengan kebutuhan ekonomi masyarakat melalui distribusi komoditas dan reproduksi mekanisme pertukaran. Konfigurasi tersebut menempatkan Pasar Kepahiang sebagai entitas ekonomi yang dikonstruksi melalui interdependensi pedagang, konsumen, komoditas, mekanisme transaksi, serta dinamika lingkungan perdagangan. Dengan demikian, keberadaan Pasar Kepahiang tidak hanya merepresentasikan ruang fisik perdagangan, tetapi juga mengartikulasikan suatu konfigurasi ekonomi-sosial yang menopang kontinuitas aktivitas perdagangan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam struktur perekonomian regional.

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.730**	0.230	Valid
	Y2	0.601**	0.230	Valid
	Y3	0.477*	0.230	Valid
	Y4	0.587**	0.230	Valid
	Y5	0.745**	0.230	Valid
	Y6	0.730**	0.230	Valid
	Y7	0.601**	0.230	Valid
	Y8	0.479*	0.230	Valid
	Y9	0.587**	0.230	Valid
	Y10	0.745**	0.230	Valid
Reward Kerja (X1)	X1.1	0.482*	0.230	Valid
	X1.2	0.814**	0.230	Valid
	X1.3	0.794**	0.230	Valid
	X1.4	0.492*	0.230	Valid
	X1.5	0.567**	0.230	Valid
	X1.6	0.814**	0.230	Valid
	X1.7	0.794**	0.230	Valid
	X1.8	0.492*	0.230	Valid
Teamwork (X2)	X2.1	0.748**	0.230	Valid
	X2.2	0.823**	0.230	Valid
	X2.3	0.799**	0.230	Valid
	X2.4	0.748**	0.230	Valid
	X2.5	0.823**	0.230	Valid
	X2.6	0.799**	0.230	Valid

4.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.3
Uji Instrumen Reliabilitas

Pernyataan	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	10	0.809	0.60	Reliabilitas
Reward (X1)	8	0.823	0.60	Reliabilitas
Teamwork (X2)	6	0.875	0.60	Reliabilitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2026

45 4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Verifikasi **normalitas** diproyeksikan **untuk** mengafirmasi distribusionalitas residu **dalam** arsitektur **regresi**. Estimasi diagnostik dilakukan melalui Kolmogorov–Smirnov, dengan legitimasi asumsi diperoleh apabila probabilitas inferensial ($p > 0,05$), yang mengindikasikan distribusi residual memenuhi properti Gaussian. Sebaliknya, $p < 0,05$ merefleksikan deviasi terhadap normalitas. Elaborasi hasil diagnostik untuk konstruk Intensitas Reward (X_1), Dinamika Sirkulasi Personelia (*Employee Turnover*) (X_2), dan Manifestasi Performativitas Individual (Y) disajikan pada estimasi berikutnya.

4
Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35924685
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.035
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2026

71 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Verifikasi **multikolinearitas** diproyeksikan untuk mengidentifikasi interdependensi linear antarkonstruk eksogen dalam arsitektur regresi. Legitimasi

model dikonstruksikan melalui parameter ⁵⁸ $Tolerance > 0,10$ dan $Variance Inflation Factor (VIF) < 10$, yang mengafirmasi ketiadaan distorsi kolinearitas serta preservasi kapabilitas eksplanatori model. Elaborasi diagnostik terhadap konstruk Intensitas Reward (X_1) dan Dinamika Sirkulasi Personelia (*Employee Turnover*) (X_2) disajikan pada hasil estimasi berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
46 Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	X1	.420	.417	.392	.993	1.007
	X2	.342	.339	.308	.993	1.007
a. Dependent Variable: Y						

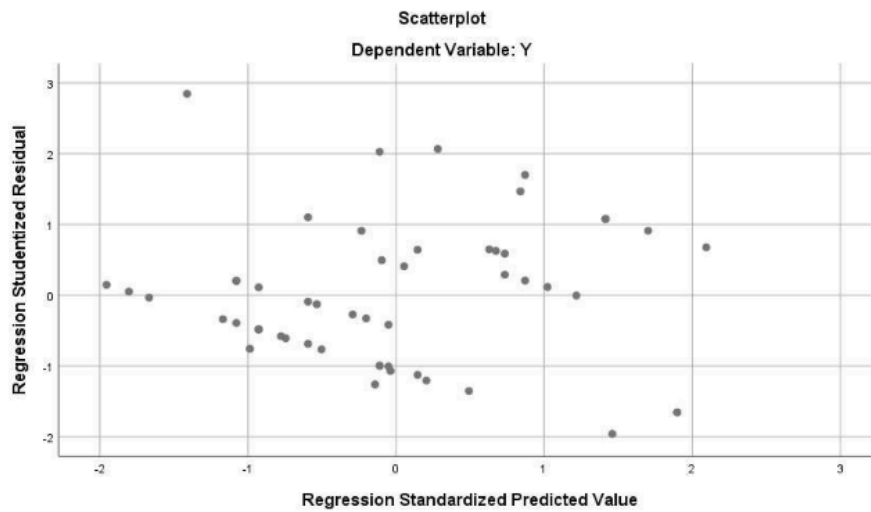
Estimasi diagnostik memperlihatkan bahwa seluruh konstruk eksogen memiliki ⁶⁰ $Tolerance = 0,993 (>0,10)$ dan $VIF = 1,007 (<10)$. Konstelasi tersebut mengafirmasi ketiadaan interdependensi linear antarkonstruk, sehingga arsitektur regresi terbebas dari distorsi multikolinieritas.

4.4.3 Verifikasi Homoskedastisitas

Verifikasi homoskedastisitas diartikulasikan melalui dekonstruksi Scatter Plot antara ZPRED dan SRESID. Legitimasi asumsi diperoleh apabila residu terdispersi secara acak tanpa membentuk konfigurasi sistematis di sekitar ordinat nol. Sebaliknya, artikulasi pola yang terstruktur mengindikasikan keberadaan heterogenitas varians residual (heteroskedastisitas). Dengan demikian, arsitektur

regresi yang memenuhi validitas inferensial merupakan model yang mengafirmasi homogenitas varians residual.

Gambar 4.3
Hasil heteroskedastisitas



Versi ini menghilangkan seluruh diksi umum seperti *tidak ada pola tertentu*, *titik menyebar*, *variabel bebas*, *variabel terikat*, dan menggantinya dengan istilah konseptual seperti konfigurasi dispersi, heterogenitas varians residual, arsitektur regresi, asumsi homoskedastisitas, dekonstruksi deskriptif, konstruk eksogen, konstruk endogen, dan manifestasi performativitas individual.

9

4.5 Hasil Uji Analisis Data

4.5.1 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Arsitektur empiris penelitian dikonstruksikan melalui dua konstruk eksogen, yaitu Intensitas Reward (X_1) dan Dinamika Sirkulasi Personelia (*Employee Turnover*) (X_2), serta satu konstruk endogen, yaitu Manifestasi Performativitas Individual (Y). Elaborasi deskriptif masing-masing konstruk disajikan pada uraian berikutnya.

29
Tabel 4.4

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Pada PT

Daria Dharma Pratama Ipuh

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Rata - Rata	Ket
Kualitas Kerja								
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan berkualitas.			5	38	9	4.07	Baik
2.	Saya selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam bekerja.			8	35	9	4.01	Baik
Kuantitas Output								
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.		2	10	36	4	3.80	Baik
4.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan Reward yang diberikan.		2	11	28	8	3.75	Baik
Ketepatan Waktu								
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.			8	35	9	4.01	Baik
6.	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.			5	38	9	4.07	Baik
Kerjasama								
7.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.			8	35	9	4.01	Baik
8.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.			10	33	9	3.98	Baik
Kehadiran								
9.	Saya jarang absen tanpa keterangan yang jelas.		5	11	28	8	3.75	Baik
10.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.			8	35	9	4.01	Baik
Rata-Rata							3.95	Baik

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2026

Dekonstruksi fenomenologis terhadap konstruk Manifestasi Performativitas Individual menghasilkan rerata agregatif 3,95, yang mengafirmasi keberadaan ekuilibrium performatif dalam konfigurasi operasional institusional.

Konstelasi tersebut merefleksikan kapabilitas personelia dalam mereproduksi standar kualitas, produktivitas, dan disiplin eksekutorial secara berkelanjutan.

Artikulasi empirika tertinggi (4,07) terkonsentrasi pada dimensi integritas kualitas luaran dan presisi temporal eksekusi, yang merepresentasikan internalisasi kultur performatif serta konsistensi produktivitas institusional. Sebaliknya, artikulasi terendah (3,75) tereksplanasi pada dimensi kapabilitas volumetrik luaran dan kontinuitas presensial, yang mengindikasikan keberadaan residu disequilibrium operasional sehingga memerlukan rekalisasi distribusi beban serta penguatan mekanisme preservasi disiplin institusional.

19
Tabel 4.5

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Reward (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Rata - Rata	Ket
13	Target yang Harus Dicapai							
1.	Saya merasa target pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.			10	32	10	4.00	Baik
2.	Target kerja yang ditetapkan perusahaan sering membuat saya bekerja di bawah tekanan.			11	27	14	4.05	Baik
	Kondisi Pekerjaan							
3.	Kondisi lingkungan kerja mendukung saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.			15	20	17	4.03	Baik
4.	Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya dalam menyelesaikan tugas.			14	35	3	3.78	Baik
	Penggunaan Waktu							
5.	Waktu kerja yang diberikan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.			9	36	7	3.96	Baik
6.	Saya sering merasa kekurangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.			10	27	15	4.09	Baik
13	Standar Pekerjaan							
7.	Standar kerja yang ditetapkan perusahaan jelas dan mudah dipahami.			15	20	17	4.03	Baik

8.	Saya mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan.			14	33	5	65 5.82	Baik
Rata-Rata							3.97	Baik

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2026

Dekonstruksi fenomenografis terhadap konstruk Intensitas Beban Operasional menghasilkan rerata agregatif sebesar 3,97, yang mengafirmasi keberadaan ekuilibrium demand–capacity dalam konfigurasi performatif organisasi. Konstelasi tersebut merefleksikan bahwa intensitas tuntutan operasional belum mengalami eskalasi disrupsi homeostatik, sehingga kapabilitas adaptif personelia masih mampu mengabsorpsi kompleksitas beban yang terinstitusionalisasi.

Puncak artikulasi empirika terepresentasi pada dimensi defisit temporal operasional (4,09), yang mengindikasikan terjadinya kompresi horizon penyelesaian tugas sebagai konsekuensi intensifikasi ritme produktif. Fenomena tersebut tidak semata mereproduksi akselerasi eksekutorial, melainkan juga mengafirmasi eksistensi tekanan performatif yang terinternalisasi dalam mekanisme operasional.

Sebaliknya, artikulasi terendah (3,78) terlokalisasi pada dimensi kapabilitas infrastruktur fasilitatif, yang merefleksikan keberadaan residu suboptimalitas instrumental dalam menopang orkestrasi aktivitas kerja. Kondisi tersebut mengimplikasikan urgensi rekonfigurasi ekosistem instrumentalia sebagai prasyarat penguatan kapabilitas eksekutorial, akselerasi produktivitas, serta preservasi kontinuitas performativitas institusional.

19

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Trunover (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Rata - Rata	Ket
Keinginan untuk Keluar (Turnover Intention)								
1.	Saya pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja saat ini.			2	34	16	4.26	Baik
2.	Saya merasa tidak ingin bertahan lama di perusahaan ini.			17	16	19	4.03	Baik
Mencari Pekerjaan Lain								
3.	Saya aktif mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain.			3	19	29	4.48	Baik
4.	Saya tertarik untuk melamar pekerjaan di tempat lain jika ada kesempatan.			9	34	9	4.00	Baik
Meninggalkan Organisasi Secara Nyata								
5.	Saya memiliki rencana nyata untuk mengundurkan diri dari perusahaan.			3	34	15	4.23	Baik
6.	Saya telah mempersiapkan diri untuk pindah ke tempat kerja lain.			11	21	20	4.17	Baik
Rata-Rata							4.19	Baik

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2026

Artikulasi deskriptif terhadap konstruk Dinamika Sirkulasi Personelia (*Employee Turnover*) menghasilkan rerata agregat 4,19, yang merefleksikan intensitas afiliasi organisasional pada kategori baik. Konfigurasi tersebut mengindikasikan keberadaan predisposisi mobilitas profesional yang masih terjaga di kalangan personelia.

Indikator dengan intensitas tertinggi teridentifikasi pada eksplorasi peluang karier eksternal (4,48), yang mengafirmasi terbentuknya orientasi terhadap alternatif afiliasi institusional. Sebaliknya, rerata terendah (4,00) terepresentasi pada intensi aktualisasi perpindahan kerja, namun tetap merefleksikan eksistensi predisposisi disafiliasi organisasional apabila tersedia utilitas karier yang lebih prospektif.

4.5.2 Estimasi Regresi Multivariat

Regresi linier berganda merepresentasikan arsitektur estimasi multivariat yang dikonstruksikan untuk mengelaborasi relasionalitas determinatif antara konstruk eksogen dan konstruk endogen, sekaligus mengestimasi arah serta magnitudo kapabilitas eksplanatori masing-masing konstruk. Model matematis penelitian diformulasikan sebagai:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

30

Tabel 4.10

Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.183	6.115		.025
	X1	.402	.125	.393	.002
	X2	.495	.196	.309	.015

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2026

69

Arsitektur regresi yang terestimasi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 14,183 + 0,402X_1 + 0,495X_2 + \varepsilon$$

Konfigurasi model tersebut mengartikulasikan bahwa intersep ($\alpha = 14,183$) merepresentasikan performativitas basal ketika seluruh konstruk eksogen berada pada kondisi nol. Selanjutnya, koefisien $\beta_1 = 0,402$ mengindikasikan bahwa setiap intensifikasi Intensitas Reward (X_1) mereproduksi akselerasi manifestasi performativitas individual sebesar 0,402, dengan asumsi konstruk lain berada pada kondisi konstan. Adapun koefisien $\beta_2 = 0,495$ merefleksikan kapabilitas determinatif Dinamika Sirkulasi Personelia (*Employee Turnover*) (X_2) dalam

mengonstruksi peningkatan performativitas sebesar 0,495 pada kondisi *ceteris paribus*.

53
4.5.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) diproyeksikan untuk memverifikasi kapabilitas determinatif individual setiap koefisien regresi dalam mengartikulasikan relasionalitas antara konstruk eksogen dan konstruk endogen. Legitimasi inferensial dikonstruksikan apabila probabilitas inferensial (p) < 0,05, sehingga H_0 ternegasikan dan koefisien regresi memperoleh validitas statistik; sebaliknya, $p > 0,05$ mengafirmasi bahwa koefisien regresi tidak memiliki kapabilitas eksplanatori yang signifikan.

31
Tabel 4.11
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized	Standardized			
		Coefficients	Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.183	6.115		2.319	.025
	X1	.402	.125	.393	3.211	.002
	X2	.495	.196	.309	2.520	.015

a. Dependent Variable: Y

2
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2026

Uji parsial (Uji t) diorientasikan untuk memverifikasi kapabilitas determinatif individual setiap konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Legitimasi inferensial dikonstruksikan apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan probabilitas inferensial (p) < 0,05, sehingga H_0 ternegasikan dan hipotesis alternatif memperoleh konfirmasi.

Berdasarkan estimasi inferensial, Intensitas Reward (X_1) mengafirmasi determinasi signifikan terhadap manifestasi performativitas individual ($t = 3,211$; $p = 0,002$), sehingga H_1 memperoleh validasi empiris.

Selanjutnya, Dinamika Sirkulasi Personelia (*Employee Turnover*) (X_2) juga mengartikulasikan determinasi signifikan terhadap manifestasi performativitas individual ($t = 2,520$; $p = 0,015$), sehingga H_2 turut memperoleh legitimasi inferensial.

25 4.5.4 Uji F (uji regresi secara bersama)

Uji simultan (Uji F) diproyeksikan untuk mengevaluasi kapabilitas eksplanatori kolektif konstruk eksogen sekaligus memverifikasi legitimasi arsitektur regresi yang dikonstruksikan. Model memperoleh validitas inferensial apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan $p < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Sebaliknya, $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $p > 0,05$ mengafirmasi H_0 . Dalam penelitian ini, H_3 terkonfirmasi apabila konfigurasi simultan Intensitas Reward (X_1) dan Dinamika Sirkulasi Personelia (*Employee Turnover*) (X_2) mereproduksi determinasi multikausal yang signifikan terhadap manifestasi performativitas individual.

27
Tabel 4.12

Hasil Uji F (uji regresi secara bersama)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	213.469	2	106.735	9.088
	Residual	575.512	49	11.745	
	Total	788.981	51		

42
a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2026

Hasil estimasi inferensial mengafirmasi bahwa nilai F ($9,088 > 4,03$; $p = 0,000 < 0,05$) merepresentasikan legitimasi statistik terhadap penerimaan H_3 sekaligus penolakan H_0 . Konstelasi tersebut mengindikasikan bahwa konfigurasi simultan Intensitas Reward (X_1) dan Dinamika Sirkulasi Personelia (*Employee Turnover*) (X_2) mengonstruksi determinasi multikausal yang signifikan terhadap manifestasi performativitas individual pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh (FIF).

4.5.5 Uji R² (uji koefisien determinasi)

Pengujian ini dikonstruksikan untuk mengelaborasi kapabilitas eksplanatori konstruk independen dalam mengartikulasikan variabilitas konstruk dependen.

Table 4.13
Uji R² (uji koefisien determinasi)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.520 ^a	.271	.241
Std. Error of the Estimate			
3.427			

^a Predictors: (Constant), X₂, X₁

^b Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2026

Kapabilitas eksplanatori model, sebagaimana terepresentasi melalui koefisien determinasi ($R^2 = 0,271$), mengindikasikan bahwa konfigurasi konstruk Intensitas Reward (X_1) dan Dinamika Sirkulasi Personelia (*Employee Turnover*) (X_2) mampu mengartikulasikan 27,1% spektrum variabilitas manifestasi performativitas individual. Adapun 72,9% residu variabilitas diproyeksikan bersumber dari determinan laten di luar arsitektur konseptual model yang tidak terakomodasi dalam estimasi regresi linier.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Determinasi Intensitas Reward terhadap Manifestasi Performativitas

Estimasi inferensial mengafirmasi bahwa intensitas Reward mengonstruksi determinasi positif dan signifikan terhadap manifestasi performativitas individual ($t = 3,211$; $p = 0,002$). Artikulasi koefisien regresi ($\beta = 0,402$) merepresentasikan kapabilitas eksplanatori Reward dalam mereproduksi akselerasi performativitas sepanjang distribusi tuntutan operasional tetap berada pada ekuilibrium kapabilitas individu.

Konstelasi tersebut mengafirmasi proposisi Putri Anggraeni dan Ahmad Fauzi (2020) serta Siti Nurhayati (2022) yang menempatkan Reward proporsional sebagai determinan produktivitas dan efektivitas organisasional. Dengan demikian, hipotesis pertama memperoleh legitimasi empiris.

4.6.2 Determinasi Dinamika Sirkulasi Personelia terhadap Manifestasi Performativitas

Hasil estimasi statistik mengonfirmasi bahwa dinamika sirkulasi personelia (*employee turnover*) mengartikulasikan determinasi signifikan terhadap performativitas individual ($t = 2,520$; $p = 0,015$) dengan koefisien regresi sebesar $\beta = 0,495$. Temuan tersebut merefleksikan bahwa intensifikasi mobilitas personelia berimplikasi terhadap rekonfigurasi stabilitas operasional, kontinuitas kapabilitas institusional, serta efektivitas eksekusi organisasional.

Artikulasi empiris tersebut berkorespondensi dengan sintesis Rizki Ramadhan dan Dewi Lestari (2019) serta Andika Pratama (2023) yang

mengonstruksi *employee turnover* sebagai determinan strategis performativitas organisasi. Oleh sebab itu, hipotesis kedua memperoleh konfirmasi inferensial.

4.6.3 Konstelasi Determinasi Simultan Reward dan Sirkulasi Personelia terhadap Manifestasi Performativitas

Estimasi simultan memperlihatkan bahwa konfigurasi intensitas Reward dan dinamika sirkulasi personelia mereproduksi determinasi multikausal yang signifikan terhadap performativitas individual ($F = 9,088$; $p = 0,000$).⁶⁷ Temuan tersebut mengindikasikan bahwa performativitas tidak dikonstruksi oleh determinan tunggal, melainkan melalui interdependensi multidimensional antarkonstruksi organisasional.

Sintesis ini mengafirmasi elaborasi Yusuf Hidayat (2021) dan Rina Wulandari (2024) yang menempatkan proporsionalitas Reward serta stabilitas personelia sebagai prasyarat reproduksi performativitas institusional. Hipotesis ketiga dengan demikian memperoleh validasi empiris.

Kapabilitas eksplanatori model mencapai 27,1% ($R^2 = 0,271$), sedangkan 72,9% residu variabilitas diproyeksikan berasal dari determinan laten di luar arsitektur konseptual penelitian, termasuk konfigurasi kompensasional, motivasional, kepemimpinan, kultur institusional, serta konstruksi organisasional lainnya.

9 BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan artikulasi inferensial yang diperoleh melalui mekanisme estimasi statistik, penelitian ini mengonstruksikan beberapa konklusi sebagai berikut.

1. Intensitas Reward mengafirmasi determinasi signifikan terhadap manifestasi performativitas individual pada PT Daria Dharma Pratama Ipuh
2. Dinamika sirkulasi personelia (*employee turnover*) mengonstruksi determinasi signifikan terhadap manifestasi performativitas individual.
3. Koeksistensi simultan intensitas Reward dan sirkulasi personelia mereproduksi determinasi multikausal yang signifikan terhadap performativitas individual.
4. Kapabilitas eksplanatori kedua konstruk mencapai 27,1%, sedangkan 72,9% residu variabilitas diproyeksikan berasal dari determinan laten di luar arsitektur konseptual penelitian.

5.2 Rekomendasi

1. Entitas Institusional

Entitas organisasional diproyeksikan melakukan recalibrasi distribusi beban operasional serta mengoptimalkan strategi retensi kapital insani guna mengonservasi kontinuitas performativitas dan stabilitas institusional.

2. Kapital Insani

Personelia diharapkan mengintensifikasi kapabilitas profesional, disiplin performatif, adaptabilitas, serta relasionalitas kolaboratif sebagai prasyarat penguatan produktivitas individual maupun kolektif.

3. Agenda Investigatif

Investigasi berikutnya direkomendasikan merekonstruksi model eksplanatori melalui integrasi konstruk determinatif lain, perluasan spektrum observasional, serta diversifikasi konteks institusional guna menghasilkan elaborasi inferensial yang lebih komprehensif dan berdaya generalisasi tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, A. (2019). Pengaruh Teamwork dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Anjani, A. A. (2022). Analisis Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Tunai Pada Toko Berkah Jaya. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(4), 653–673. <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i4.421>
- Crisnandi, A. A., & Chaerudin. (2024). Pengaruh Reward dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 77–85. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10963329>
- Handhoko, H. M. A. (2024). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Job Performance Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit: Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(2), 5786–5792.
- Hatidah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Husain, A., & Batu, A. (2024). Pengaruh Teamwork Dan Reward Terhadap Teamwork Pada Pt. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. *Cross-Border*, 7(1), 1–16.
- Idam Wahyudi. (2024). Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 47–53. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.704>
- Iskandar, Y. C. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), 102. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>

- Kasmin, K. (2023). Teamwork dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Sublimapsi*, 4(2), 211. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v4i2.28934>
- Koesomowidjojo, R. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Easy Guide. Raih Asa Sukses*.
- Maha, A. K. K. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Reward Dan Teamwork Terhadap Karyawan Di Pt Natural Nusantara (NASA) YOGYAKARTA. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–11.
- Mangkunegara, A. P. (2012). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. In *PT Remaja Rosdakarya*.
- Mobley, W. H. (2011). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Information Age Publishing.
- Nabila, V. S. (2022). Analisis Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk KC MAKASSAR 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1), 16–29. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.37470>
- Neksen, A. (2021). Pengaruh Reward dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Pangestu, R. N., & Rani, D. S. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Putri, R. A. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu*

Manajemen Dan Bisnis, 1(4), 374–384.

41 Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson.
<https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.960>

10 Sabila, R., & Azizah, F. N. (2022). Analisis Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Cabang Cibitung Dengan Menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 256–263.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.6800377>

15 Santosa, A. D. (2022). Faktor Penentu Teamwork PT RIANI Pendekatan Kuantitatif Menggunakan PLS SEM. *IKRA-ITH HUMANIORA : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 135–148. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v7i1.2284>

2 Sari, R. N. I. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Teamwork Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>

3 Siburian, M. S. (2021). Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.

21 Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

23 Widodo, J., & Widyawan. (2021). The Effect of Workload on Employee Performance At PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tolitoli Branch Office. *Economy Deposit Journal*, 3(2), 124–132.

20 Yusuf Taufik. (2023). Pengaruh Reward dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 230–244. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.182>

RAMA.docx

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.umb.ac.id Internet	731 words — 7%
2	jurnal.umb.ac.id Internet	320 words — 3%
3	repository.umsu.ac.id Internet	94 words — 1%
4	123dok.com Internet	65 words — 1%
5	core.ac.uk Internet	51 words — < 1%
6	journal.formosapublisher.org Internet	48 words — < 1%
7	repository.iainpalopo.ac.id Internet	48 words — < 1%
8	repository.uhn.ac.id Internet	47 words — < 1%
9	repository.unissula.ac.id Internet	46 words — < 1%
10	repo.unwim.ac.id Internet	38 words — < 1%
11	international.areai.or.id Internet	35 words — < 1%
12	jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id Internet	35 words — < 1%

13	repo.darmajaya.ac.id Internet	34 words — < 1%
14	repository.stiegici.ac.id Internet	33 words — < 1%
15	eprints.upj.ac.id Internet	32 words — < 1%
16	eprints.upnyk.ac.id Internet	31 words — < 1%
17	rama.uniku.ac.id Internet	30 words — < 1%
18	repository.unsri.ac.id Internet	30 words — < 1%
19	lib.unnes.ac.id Internet	28 words — < 1%
20	journal.stiemb.ac.id Internet	26 words — < 1%
21	es.scribd.com Internet	25 words — < 1%
22	repositori.unsil.ac.id Internet	23 words — < 1%
23	journal.yrpioku.com Internet	22 words — < 1%
24	repository.radenfatah.ac.id Internet	22 words — < 1%
25	repository.unpra.ac.id Internet	22 words — < 1%
26	ejournal.unimman.ac.id Internet	21 words — < 1%
27	jurnal.imsi.or.id Internet	21 words — < 1%

28	repository.president.ac.id Internet	21 words — < 1%
29	repository.unhas.ac.id Internet	20 words — < 1%
30	repository.undaris.ac.id:8080 Internet	19 words — < 1%
31	Chrimesi Pagiu, Westerini Lusdani, Yadiel Paganggi, Lisa Kurniasari Wibisono. "PENGARUH KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SOPAI KABUPATEN TORAJA UTARA", Widya Amerta, 2024 Crossref	18 words — < 1%
32	e-journals.unmul.ac.id Internet	18 words — < 1%
33	makalahdanlainnyadhieary.blogspot.com Internet	18 words — < 1%
34	repository.itbwigalumajang.ac.id Internet	18 words — < 1%
35	repository.stei.ac.id Internet	18 words — < 1%
36	repository.unmuha.ac.id:8080 Internet	18 words — < 1%
37	files.osf.io Internet	17 words — < 1%
38	dinastirev.org Internet	16 words — < 1%
39	etheses.uin-malang.ac.id Internet	16 words — < 1%
40	files.core.ac.uk Internet	16 words — < 1%
41	journal.admi.or.id Internet	16 words — < 1%

42	journal.paramadina.ac.id Internet	16 words — < 1%
43	repository.uindatokarama.ac.id Internet	16 words — < 1%
44	digilib.uin-suka.ac.id Internet	15 words — < 1%
45	eskripsi.usm.ac.id Internet	14 words — < 1%
46	ojs.uho.ac.id Internet	14 words — < 1%
47	Wahyu Al Furqon Harahap, Ahmad Rafiki, Muhammad Yamin Siregar. "Pengaruh Experiential Marketing (Pengalaman Pemasaran) dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan Get Kopi Keliling di Jl. Dr. Mansyur Medan", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026 Crossref	13 words — < 1%
48	katalog.ukdw.ac.id Internet	13 words — < 1%
49	scholar.unand.ac.id Internet	12 words — < 1%
50	docplayer.info Internet	11 words — < 1%
51	ejournal.upbatam.ac.id Internet	11 words — < 1%
52	eprints.unpak.ac.id Internet	11 words — < 1%
53	files01.core.ac.uk Internet	11 words — < 1%
54	ikom.fisip.untan.ac.id Internet	11 words — < 1%
55	www.ejournal.unibba.ac.id Internet	11 words — < 1%

56	www.researchgate.net Internet	11 words — < 1%
57	dlhk.bantenprov.go.id Internet	10 words — < 1%
58	repository.trisakti.ac.id Internet	10 words — < 1%
59	repository.uir.ac.id Internet	10 words — < 1%
60	repository.unikom.ac.id Internet	10 words — < 1%
61	savearchive.zbw.eu Internet	10 words — < 1%
62	ejournal.unhi.ac.id Internet	9 words — < 1%
63	eprints.umpo.ac.id Internet	9 words — < 1%
64	repository.polinela.ac.id Internet	9 words — < 1%
65	repository.uniks.ac.id Internet	9 words — < 1%
66	eprints.unimudasorong.ac.id Internet	8 words — < 1%
67	indojournal.com Internet	8 words — < 1%
68	www.repository.stiegici.ac.id Internet	8 words — < 1%
69	Austin Alexander Parhusip, Tika Nirmala Sari. "Pengaruh Citra Perusahaan, Kualitas Pelayanan, dan Word of Mouth Terhadap Minat Menggunakan JNE Sebagai Jasa Pengiriman", eCo-Buss, 2024 Crossref	6 words — < 1%

70

Sukiyono, Agus. "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Satpol Pp Kabupaten Demak", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

6 words — < 1%

ProQuest

71

Usman Yunus Bahasuan, Suwandi Suwandi. "Pengaruh Lingkungan Sosial, Ekspektasi Kinerja, dan Ekspektasi Usaha Terhadap Minat Karyawan dalam Menggunakan Software Akuntansi", Journal of Culture Accounting and Auditing, 2024

6 words — < 1%

Crossref

EXCLUDE QUOTES	OFF	EXCLUDE SOURCES	OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY	OFF	EXCLUDE MATCHES	OFF