

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

Riska Sepriani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

seprianiriska434@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the influence of *rewards* and *teamwork* on employee performance at PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu partially or simultaneously. This study used a quantitative method with 41 respondents. The results of this study are partially rewarding the positive effect on the performance of employees of PT. Sinar Niaga Sejahtera thus the higher the reward, the more employee performance at PT. Sinar Niaga Sejahtera. *Teamwork* has a positive effect on the performance of employees of PT. Sinar Niaga Sejahtera thus the more compact *the teamwork*, it will improve employee performance at PT. Sinar Niaga Sejahtera. *Rewards* and *teamwork* together show the influence on employee performance at PT. Sinar Niaga Sejahtera by 62.3%

Keywords : Reward, Teamwork, Employee Performance

PENDAHULUAN

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

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

Kinerja karyawan secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Menurut (Kuncoro, 2013) kinerja karyawan adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kinerja karyawan menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka merasa senang terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain reward adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kuncoro, 2013) Instansi

memberikan penghargaan terhadap karyawan apabila karyawan tersebut mampu mencapai target yang telah ditentukan. Instansi dapat memberikan penghargaan berdasarkan masa kerja karyawan tersebut serta pengabdianya terhadap instansi agar dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Dari penghargaan yang diberikan dapat mendorong karyawan loyal terhadap instansi dan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan instansi.

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

Berdasarkan penelitian sebelumnya Delutari islamuddin (2020) dengan judul pengaruh kerja sama tim, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor badan pengelolaan keuangan daerah (bpkd) provinsi Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kerjasama Tim (), Semangat Kerja (X2), dan factor Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut :Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. Kerjasama Tim(), Semangat Kerja (X2), dan factor Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai $>$, yaitu yaitu ($61.094 > 4.051$) dan ($\text{sig} = 0.000 < 0,050$).

Berdasarkan hasil observasi awal wawancara kepada pihak HRD Bapak Agus Suwandi tepatnya pada tanggal 1 Oktober 2024 pada pukul 10.30 WIB. Permasalahan mengenai kinerja karyawan adalah menurunnya kinerja karyawan (Y) PT. Sinar Niaga Sejahtera dimana karyawan bekerja seperti sales yang tidak mencapai target. Admin bekerja dengan lambat dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Permasalahan mengenai *reward* (X₁) yang terjadi di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu yaitu minimnya *reward* yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang berketerampilan dan *reward* yang diberikan masih belum sesuai dengan yang diinginkan karyawan. Permasalahan mengenai *teamwork* (X₂) di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu yaitu masih banyak karyawan yang masih belum bisa bekerja secara tim, sebagian dari mereka masih lebih nyaman bekerja secara individu dibandingkan dengan bekerja secara *teamwork*.

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

Mahmudi,(2015:89) *Reward* adalah *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat kerja melampaui standar yang telah ditentukan. Pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Menurut (Priyono dan Marnis, 2014) indikator-indikator untuk mengukur variabel *reward* yaitu:

1. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
 2. Insentif
Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas.
 3. Pujian
Pujian merupakan salah satu bentuk reward non materil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan.
 4. Cuti
Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.
 5. Tunjangan
Tunjangan merupakan kompensasi tidak yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- H₁ : *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

Teamwork dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu sekumpulan orang yang bekerja dalam satu ruangan, bahkan didalam satu proyek, belum tentu merupakan sebuah *teamwork* (Desy Prastyani, 2020). *Teamwork* merupakan sesama anggota tidak mengabaikan masukan – masukan dari anggota lainnya (Robbins&Judge) 2013. Indikator – indikator *teamwork* (Robbins&Judge) 2013 :

1. Tujuan yang sama
Ketika anggota tim saling bekerja sama dan menghargai kontribusi satu sama lain, hal ini dapat memperkuat ikatan dan kepercayaan antar rekan kerja serta dapat mempermudah dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Antusiasme
Semangat ketika menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan dengan tim akan membawa energi positif yang bisa memotivasi anggota tim untuk bertindak dan berpartisipasi secara aktif dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada tim.
3. Peran dan Tanggung jawab
Setiap anggota tim ketika bekerja secara *teamwork* akan memiliki peran dan tanggung jawab masing – masing untuk mempermudah dan mempercepat tim tersebut bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan tersebut.
4. Komunikasi yang efektif
Untuk mempermudah menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama sangat dibutuhkan komunikasi yang efektif untuk membangun keakraban dan lingkungan yang nyaman ketika bekerja.
5. Resolusi konflik
Dalam *teamwork* harus adanya resolusi konflik sebagai upaya yang ditempuh untuk memecahkan suatu konflik agar dapat menemukan solusi dari masalah yang terjadi ketika sedang bekerja secara *teamwork*.
6. *Share Power*
Dalam *teamwork* *share power* digunakan sebagai penyelesaian konflik dimana berbagai anggota kelompok mendistribusikan kekuasaan atau peran mereka masing-masing sesuai dengan aturan yang telah disepakati anggota tim.
7. keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok

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

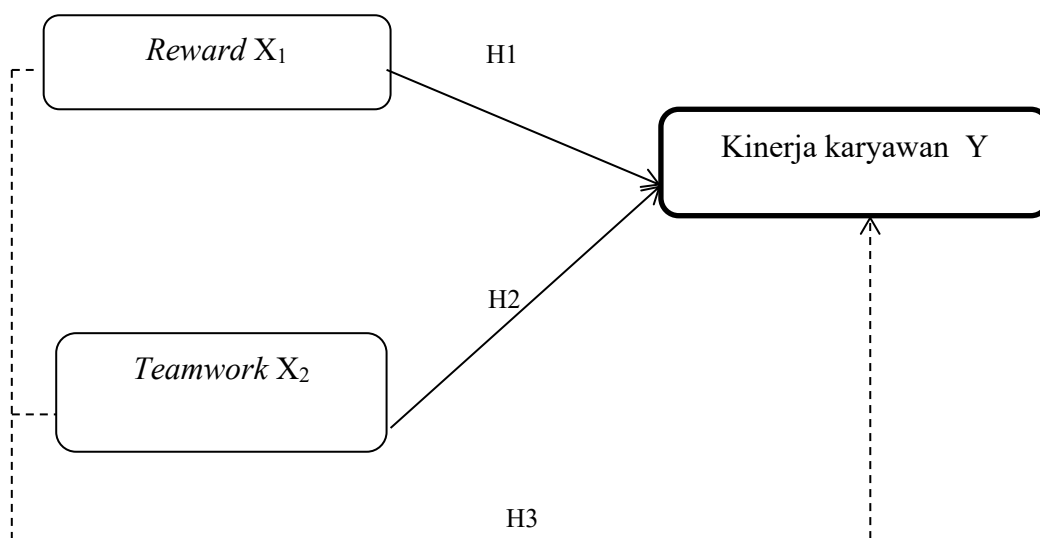
H₂ : *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu.

Kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut (Robert L. Mathis dan John Jackson (2006)) :

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

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

Gambar 1.
KERANGKA TEORITIK



METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Bengkulu tepatnya di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Penelitian ini akan dilakukan dalam waktu lebih kurang satu bulan dan dilaksanakan pada bulan November 2024 sampai dengan selesai. Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai suatu penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan tujuan menafsirkan fenomena, sedangkan penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian dengan pengukuran tingkatan dari ciri tertentu. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu yang berjumlah 41 karyawan. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Maka

jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang karyawan. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan koesioner pada metode analisis data agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *software SPSS*. Maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

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

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

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

1. Nilai konstanta = -1,779 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel *Reward* (X₁) dan *teamwork* (X₂) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu -1,779
2. Nilai koefisien variabel (X₁). Bernilai positif yaitu 0,224 artinya apabila *Reward* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,231 dengan asumsi variabel *teamwork* (X₂) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel *teamwork* (X₂) 0,295. Bernilai positif yaitu 0,295 artinya apabila *teamwork* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,295 satuan dengan asumsi variabel *Reward* (X₁) nilainya konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

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

Tabel 2.
Uji Hipotesis t

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

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

- a. Terdapat pengaruh *Reward* (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinar Niaga Sejahtera dengan nilai t_{hitung} (1,619) < t_{table} (2.024) dengan nilai sig <0,05 (0,114>0,05)

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

- b. Terdapat pengaruh *teamwork* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinar Niaga Sejahtera dengan nilai $t_{hitung} (7,404) > t_{table} (2.024)$ dengan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

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

Tabel 3.
Uji Hipotesis F

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

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} (32,583) > F_{tabel} (3.24)$ dengan F_{sig} , yaitu $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

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

Tabel 4.
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.612	1.371
a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

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

PEMBAHASAN

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

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

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

Menurut Bangun (2012:317) *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi dan non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Perlu ditekankan bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antar manusia serta lingkungan organisasi. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa *reward* adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.

Salah satu teori yang berkaitan dengan pemberian *reward* adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Menurut Maslow, setiap manusia memiliki kebutuhan, yaitu kebutuhan penghargaan. Kebutuhan penghargaan meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan penghargaan atau disebut juga kebutuhan harga diri merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Pengakuan akan diperoleh seseorang apabila telah sukses dalam memenuhi kebutuhan sosialnya. Kebutuhan ini bisa menjadi sangat ambisius apabila yang memenuhi kebutuhan ini adalah seseorang yang sering mencari status (Mangkunegara, 2010).

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

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

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

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sri Nova Deltu, Fifi Oktaviani, dan Mandria Yundelfa (2020) yang berjudul “Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau” Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan sebesar 0,384. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pengaruh *Reward* dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera

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

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

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

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

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

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

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

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

KESIMPULAN

Hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

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

DAFTAR PUSTAKA

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

- Komang, Ni Wayan Mujiati, and I. Wayan Mudiarta Utama. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kuncoro, Mudrajat. (2013). *Mudah Memahami Dan Menganalisis Indikator Ekonomi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi 3. Yogyakarta: UPP STIM YKPN14. Atau, Mahmudi. (2015). *Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Rosda
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama : Bandung.
- Margahana, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Reward Dan Teamwork Terhadap Kinerja Dosen Stie Trisna Negara. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(02).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* (11th ed.). Thomson South-Western.
- Negara, Ni Made Candra Megita Atma, dkk. (2015). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jember Tahun 2014." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*
- Ningrum, K. A., & Budiwinarto, K. (2021). Analisis Pengaruh Teamwork, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bmt Insan Sejahtera Karanganyar. *Smooting*.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954-965.
- Pramita, A. (2022). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward, dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Prayogi, R. W. S. (2017). Pengaruh teamwork dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2).
- Priskilla, N. M. D., & Santika, I. P. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies*, 1(1), 61-73.
- Rahmadhani, I., & Sulaeman, E. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Kinerja Pekerja (Studi Penelitian Pada Karyawan Generasi Milenial di Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(3), 219-223.
- Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.

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

- Widiyanti, E., et al. (2017). Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*.
- Winda Sri Astuti, dkk. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* .
- Wirawan. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wistarini, N. N. I. P., & Syarifah, D. (2023). Holland's RIASEC Model: Asesmen Pengembangan Karier dan Kerja pada Pegawai PT Y. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(3), 300-309.
- Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. (2013). Impact of rewards on organizational performance: empirical evidence from telecom sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 938-946.