

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai acuan menunjang keakuratan data. Beberapa penelitian yang terkait dengan topic ini sebagai berikut :

No	Penelitian	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil dari Penelitian
1	Susanti (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT.Ciomas adisatwa di sidoarjo	Variabel independent (<i>Reward</i> dan punishment) variabel dependent (kinerja karyawan)	Reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan
2	Ibrahim FE , Tjipto Djuhartono dan Nur Sodik (2021)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Lion Superindo	Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT.Lion Superindo
3	Sunaryo, Hadi dan M. Khoirul ABS (2017)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap kinerja karyawan UD.Agro Inti Sejahtera Jember	Kerjasama Tim, Kreativitas dan Kinerja Karyawan	Kerjasama Tim dan Kreativitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan. Serta Berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4	Untari, Dewi (2018)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Kie Indonesia	Analisis deskriptif, koefisien korelasi, koefisien determinasi	Terdapat pengaruh yang positif dan cukup kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.KIE Indonesia

5	Sadat et al., (2020)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Mewah Indah Jaya-Binjai	disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai
---	----------------------	--	---	--

B. Tinjauan Teori

1. Kinerja Karyawan

Ada beberapa definisi kinerja menurut para ahli antara lain, Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018)

Kinerja karyawan sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan di dalam perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut (Illanisa et al, 2019).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan

yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan (Ainanur, A., & Tirtayasa, S. 2018)

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja organisasi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi.

a. Tujuan Penilaian Kinerja

Ahmad, R. (2019) bagi perusahaan , penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ahmad, R. (2019) Berdasarkan fakta maupun praktik, tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan dalam kondisi yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai
- 2) Tingkat penghasilan
- 3) Bonus dan insentif mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
- 4) Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas dari suatu organisasi apabila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.

- 5) Disiplin

Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana karyawan bekerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukurang yang menghubungkan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- 2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukurang angka atau padanan angka lainnya.

- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

5) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

2. *Reward*

Reward merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu usaha kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Putri Kentjana & Nainggolan, 2018).

penghargaan (*Reward*) merupakan pemberian balas jasa yang dibayarkan kepada setiap individu karyawan sebagai apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai, baik berbentuk materi maupun nonmateri (Ferdinand & Satibi, 2021). Hasil penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan pada studi yang dilakukan Febrianti (2014) bahwa penghargaan (*reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

a. Tujuan *Reward*

Tujuan dari sistem penghargaan pada sebagai besar organisasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai

yang berkualitas. Struktur kompensasi organisasi haruslah adil dan konsisten untuk memastikan kesetaraan perlakuan dan kepatuhan terhadap hukum. kompensasi juga merupakan penghargaan yang adil untuk kontribusi individu pada organisasi, meskipun dalam sebagian besar kasus kontribusi-kontribusi tersebut sulit, atau justru tidak mungkin, untuk diukur secara objektif. Adanya batasan ini manajemen haruslah kompetitif terhadap pasar tenaga kerja eksternal agar organisasi mampu menarik dan mempertahankan pekerja kompeten dalam bidang yang sesuai. Moorhead dan Griffin (2013:158).

b. indikator *Reward*

indikator *Reward* Menurut Sunarto dkk., (2017) yaitu :

1) Bonus

Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus

2) Tunjangan

Fasilitas yang diberikan oleh instansi baik berupa uang maupun barang, guna membantu karyawannya dalam menjalankan tugas

3) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program Kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atau presentasi kinerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (liburan paket ibadah dan sebagainya).

4) Pengembangan karir

Pengembangan karier merupakan prospek dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

5) Penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki keunggulan atau prestasi lebih dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

3. Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat dipublikasikan), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim (Imron & Suhardi, 2019).

Menurut West dalam Hatta, *et. al.* (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan berkelompok dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk meringankan beban masing-masing individu.

a. Ciri-Ciri Kerjasama Tim

Dalam kerjasama tim terdapat beberapa ciri-ciri yang bisa membedakan kerja sama tim yang berjalan dengan baik sesuai yang

diinginkan suatu perusahaan. Menurut Masyithah et al., (2018) terdapat 4 ciri-ciri kerjasama tim yaitu:

- 1) Memiliki tujuan bersama, anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Bersinergi positif, anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.
- 3) Tanggung jawab individu dan bersama, anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan.
- 4) Keahlian yang saling melengkapi, anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

b. Indikator kerjasama tim

Indikator kerjasama tim menurut Davis (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan yang sama
- 2) Antusiasme (berminat untuk memenuhi keinginan)
- 3) Peran dan tanggung jawab yang jelas
- 4) Komunikasi yang efektif
- 5) Resolusi konflik (kesempatan dalam menyelesaikan konflik)
- 6) Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok

4. Disiplin kerja

Menurut Sinambela (2021) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut (Bukhori & Dewi, 2017) dengan tingginya tingkat disiplin kerja karyawan maka akan

memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga secara tidak langsung akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. (Illanisa et al, 2019). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

a. Fungsi Disiplin Kerja.

Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja. Terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja.

Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017-194) Pada dasarnya banyak Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi
Diantaranya:

- 1) Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Pengawasan melekat (waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Senksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena melalui sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan yang berkurang.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

C. Hubungan Variabel Bebas dan Variabel Terikat

1. Hubungan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia telah melakukan sesuatu untuk kita. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian. *Reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu usaha kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Putri Kentjana & Nainggolan, 2018).

Pujian dan penghargaan yang tulus sangat berpengaruh pada seseorang, hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri untuk dapat melakukan lebih dari yang biasanya. Oleh karena itu penilaian kinerja yang dibuat harus dapat memenuhi penghargaan yang dibutuhkan oleh individu baik yang bersifat financial ataupun non financial, karena tidak semua harus terdorong dengan uang ada juga yang terdorong cukup dengan pengakuan dan pujian bisa mempengaruhi kinerja, sebagaimana filsuf williams james berkata, “ hasrat dalam diri manusia adalah keinginan untuk dihargai.”

2. Hubungan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama Tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan yang berbagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya di dalam tim penilaian kerja ditunjukkan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para karyawan dengan membandingkan kemampuan pegawai pada rekan rekannya yang lain.

Keefektifan suatu jalinan kerjasama tim menjadi harapan besar bagi banyak pihak karena dianggap dapat membangun dan memajukan organisasi di masa depan. Kemampuan memecahkan masalah dan keakuratan dalam mengambil keputusan adalah salah satu ciri khas positif yang dilahirkan oleh kerjasama tim yang efektif. Ulvatunajah dan Novia (2019) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kelompok usaha-usaha individual yang menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri.

3. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menjadi suatu alat ukur yang dipakai oleh manajer dalam mengkomunikasikan antar karyawan untuk mereka bersedia dalam mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam menaati aturan sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi dan, norma-norma yang diberlakukan Asmara (2019). Secara umum Robbins (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja ini mengarahkan pada suatu kondisi dimana si pegawai tersebut mengatur dirinya sendiri untuk sesuai dengan berbagai aturan yang ada.

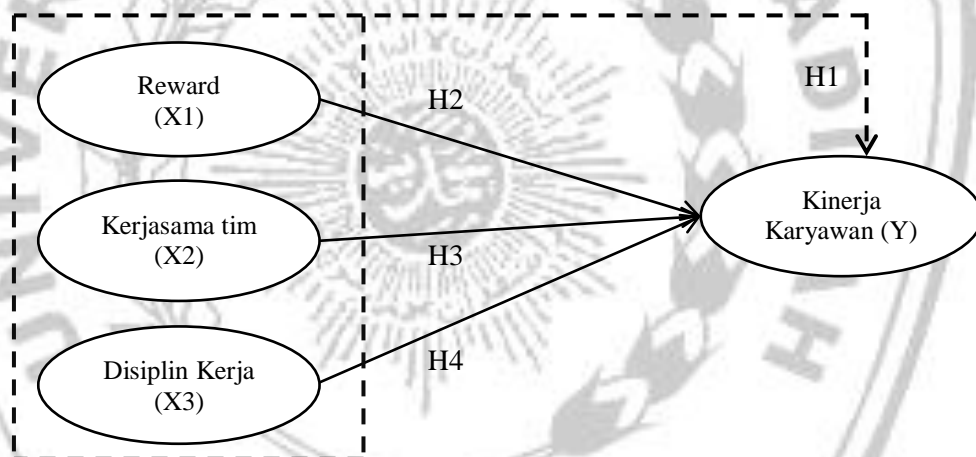
Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari setiap karyawan pun akan diketahui. Hal tersebut karena disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah dan sebaliknya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka ia akan bermalas-malasan dan cenderung akan menunda-nunda pekerjaan.

Menurut Hasibuan pada penelitian Rapika & Sulaiman (2020)

disiplin kerja juga dapat diketahui sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk ikut serta 922 melaksanakan peraturan perusahaan atau organisasi, hadir dan selesai bekerja dengan waktu yang tepat, bahkan mengerjakan setiap tugas dan kewajiban dalam bekerja dengan baik juga.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian (Setiadi, 2017). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan diatas, maka disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai Berikut :



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Keterangan:

————— : Parsial

----- : Simultan

Kerangka konseptual yaitu suatu hubungan atau kaitan antara variabel bebas yaitu *Reward*, kerjasama tim dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

E. Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah penulis mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Sugiyono (2018:96) mengatakan “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Kebenaran hipotesis harus dibuktikan dengan pelaksanaan penelitian untuk mendapatkan data yang benar dan tepat sehingga sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Apabila data yang diperoleh mendukung hipotesis yang diajukan maka kebenaran hipotesis diakui, tetapi apabila data yang diperoleh bertolak belakang dengan hipotesis, maka kebenaran hipotesis ditolak.

1. Pengaruh Reward, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018). Diketahui jika kinerja Karyawan di Wisata Jawa Timur Park 1 sudah cukup baik, namun mengingat pentingnya kinerja karyawan maka Wisata Jawa Timur Park 1 senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan motivasi. Dari segi kemampuan karyawan diketahui jika karyawan Wisata Jawa Timur Park 1 mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi masing-masing karyawan, namun untuk meningkatkan kemampuan karyawan maka Wisata Jawa Timur Park 1 mengadakan pendidikan dan penelitian.

Sedangkan dari segi *Reward*, diketahui jika untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan Wisata Jawa Timur Park 1 memberikan kompensasi di luar gaji seperti gaji ketiga belas, tunjangan hari raya serta penghargaan satyalencana sebagai bentuk pemberian penghargaan yang positif.

Hal ini sejalan dengan penelitian Susanti (2018), Hadi dkk (2017), Dewi Untari (2018), Sadat et al., (2020), Farhan Elang dkk (2021), menyatakan bahwa Terdapat pengaruh signifikan variabel Reward, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian yang di rumuskan sebagai berikut:

H1 : Terdapat Pengaruh Signifikan Variabel Reward, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh *Reward* dan Kinerja

Penghargaan (*Reward*) merupakan pemberian balas jasa yang dibayarkan kepada setiap individu karyawan sebagai apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai, baik berbentuk materi maupun nonmateri (Ferdinand & Satibi, 2021). *Reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu usaha kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Putri Kentjana & Nainggolan, 2018). Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian Reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Susanti (2018), Hadi dkk (2017), Dewi Untari (2018), Sadat et al., (2020), Farhan Elang dkk (2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *reward* terhadap variabel kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian yang di rumuskan sebagai berikut.

H2: Terdapat Pengaruh Signifikat Variabel *Reward* Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kerjasama Tim dan Kinerja

Keefektifan suatu jalinan kerjasama tim menjadi harapan besar bagi banyak pihak karena dianggap dapat membangun dan memajukan organisasi di masa depan. Kemampuan memecahkan masalah dan keakuratan dalam mengambil keputusan adalah salah satu ciri khas positif yang dilahirkan oleh kerjasama tim yang efektif. kerjasama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat dipublikasikan), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim (Imron & Suhardi, 2019), demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Kerjasama tim berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Susanti (2018), Hadi dkk (2017), Dewi Untari (2018), Sadat et al., (2020), Farhan Elang dkk (2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Hipotesis penelitian yang di rumuskan sebagai berikut.

H3: Terdapat Pengaruh Signifikan Variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan Menurut Sinambela (2021). Menurut (Bukhori & Dewi, 2017) dengan tingginya

tingkat disiplin kerja karyawan maka akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga secara tidak langsung akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. (Illanisa et al, 2019). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian Susanti (2018), Hadi dkk (2017), Dewi Untari (2018), Sadat et al., (2020), Farhan Elang dkk (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian yang di rumuskan sebagai berikut.

H4: Terdapat Pengaruh Signifikan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan