



**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PENGHARGAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOPOWER  
INTERNATIONAL**

**SKRIPSI**

Dibuat oleh:

Agmel Fitria Ramadhanti

021117095

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**MEI 2021**



**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PENGHARGAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOPOWER  
INTERNASIONAL**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PENGHARGAAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOPOWER INTERNASIONAL**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Kamis, 03 Juni 2021

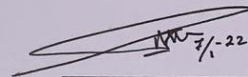
Agmel Fitria Ramadhanti  
021117095

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang,  
Dra. Hj. Sri Hartini,MM



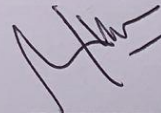
Anggota Penguji Sidang,  
Angka Priatna, SE.,MM



Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Hari Muharam,SE.,MM)



Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Nancy Yusnita,SE.,MM)





**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PENGHARGAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOPOWER  
INTERNASIONAL**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

---

Ketua Program Studi Manajemen

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

---

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PENGHARGAAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOPOWER INTERNASIONAL**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari

Agmel Fitria Ramadhanti  
021117095

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang,

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Hari Muharam,SE.,MM)

---

Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Nancy Yusnita,SE.,MM)

---

---

---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agmel Fitria Ramadhanti

NPM : 021117095

Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopower Internasional

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karyawan yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor,

Agmel Fitria  
Ramadhanti

021117095

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2021**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

2021.

## ABSTRAK

Agmel Fitria Ramadhanti. NPM 021117095. Pengaruh Kerjasama Tim dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopower Internasional. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah Binbingan Ketua Komisi Pembimbing Hari Muharam dan Anggota Komisi Pembimbing Nancy Yusnita. Tahun 2021.

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang positif antara kerjasama tim dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopower Internasional. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui keadaan mengenai kerjasama tim dan penghargaan pada PT Indopower Internasional.

Penelitian mengenai kerjasama tim dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopower Internasional dengan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif eksploratif dengan menggunakan metode penelitian studi kasus dan sejarah. Penulis menggunakan Teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh antara kerjasama tim dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopower Internasional. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji hipotesis analisis regresi linear berganda diolah dengan menggunakan SPSS 23.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara kerjasama tim dan penghargaan pada PT Indopower Internasional memiliki hasil yang positif dan signifikan, kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban, responden atas variabel kerjasama tim, dan penghargaan dengan kinerja karyawan pada PT Indopower Internasional dengan dengan nilai  $t$  hitung sebesar ( $4.054 > 2.0065$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel kerjasama tim Nilai  $t$  hitung sebesar ( $4.050 > 2.0065$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel penghargaan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bawa kontribusi variabel kerjasama tim dan penghargaan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67.6% tergolong dalam kategori efektif, sedangkan sisanya 32.4%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kerjasama tim dan penghargaan dengan kinerja karyawan pada PT Indopower Internasional. Saran yang diberikan oleh penulis pada penelitian ini adalah perusahaan lebih untuk memperhatikan ketepatan waktu pada saat mengerjakan sebuah proyek, agar konsumen merasa puas dengan hasil dari kinerja karyawan secara tim nya sesuai pada perjanjian kontrak kerjasamanya, juga lebih memperhatikan mengenai sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan, dimana itu juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut,

**Kata Kunci :** *Kerjasama Tim, Penghargaan, Kinerja Karyawan.*



## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Tanpa pertolongannya mungkin penulis belum sanggup menyelesaikannya dengan baik. Salawat dan salam terlimpah curahkan kepada baginda kita tercinta yakni Nabi Muhammad Shalallaahu Alaihi Wassalaam .

Proposal Penelitian ini ditulis sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen di Universitas Pakuan yang berjudul “PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOPOWER INTERNASIONAL”.

Penyelesaian Skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, doa, dukungan serta semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
2. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM.,CA Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE.,MM. Selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr.Hari Muharam, SE.,MM. Selaku ketua komisi Pembimbing penelitian.
5. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM. Selaku anggota komisi Pembimbing penelitian.
6. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Staf Perpustakaan dan seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
7. Kepada Mamah saya Melia Mulyana yang sudah mendukung, mendoakan, dan menyayangi saya terimakasih karna sudah ada disetiap kondisi apapun, terimakasih untuk cerita dan kesabaran yang membuat saya menjadi lebih mengerti arti hidup
8. Kepada Papah Agus Kurnia saya yang telah selalu mendoakan dan berusaha untuk mensupport saya juga adik saya Gusti Juan Caesario, terimakasih karna sudah menjadi pelengkap dalam kehidupan. Tidak lupa kepada keluarga dari sebelasan kucing saya terimakasih sudah selalu ada untuk menghibur dan mengganggu.
9. Kepada Pak Hari Muharam selaku paman saya yang selalu membantu dan memotivasi banyak hal dan seluruh keluarga saya yang senantiasa selalu memberikan doa, arahan baik secara moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini.

10. Kepada rekan – rekan Kelas C Manajemen 2017 dan Prodi Manajemen 2017 yang senantiasa memberi dukungan penulis dalam menempuh pendidikan di Universitas Pakuan.
11. Kepada segenap karyawan dan HRD PT Indopower Internasional yang telah memberikan dukungan dan kesempatan berinteraksi selama riset / penelitian.
12. Kepada sahabat-sahabat saya Fitra Febrina, Dewi Hartati, Adhesa Bagus, Intan Septia Dewi, Salna Sasi Ediyana, Muhammad Rizal, Aditya Prabowo, Awaliah Kholqiah, Nopal, Rai, Ruli, Aa, Yulia yang telah mendukung ,memberi masukan positif, juga menemani dalam proses tidur larut malam untuk penyusunan skripsi ini,
13. Kepada rekan kerja PT Pakuan Karya Mandiri ka dea, bu nur, mas deni, a gigih, pa iron, pa irwan dan ka faldi terimakasih untuk waktu, dukungan dan ruangnya dalam membantu proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah penulis harapkan. Akhir kata, penulis berharap agar Allah Subhanahu wa Ta'ala berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatu.

Universitas Pakuan,  
Bogor, April 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>.....</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	13
1.2.1 Identifikasi Msalah .....	13
1.2.2 Perumusan Masalah .....	14
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	14
1.3.1 Maksud Penelitian.....	14
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	14
1.4 Kegunaan Penelitian.....	14
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	14
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	14
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>15</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.2 Kerjasama Tim.....	20
2.2.1 Pengertian Kerjasama Tim.....	20
2.2.2 Bentuk-bentuk Kerjasama Tim .....	21
2.2.3 Fungsi dan Manfaat Kerjasama Tim .....	21
2.2.4 Indikator Kerjasama Tim .....	22
2.2.5 Aspek Kerjasama Tim.....	24
2.2.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim.....	24
2.3 Penghargaan .....	25
2.3.1 Pengertian Penghargaan .....	25
2.3.2 Tujuan Penghargaan.....	26
2.3.3 Tipe Penghargaan.....	28
2.3.4 Indikator Penghargaan .....	30
2.3.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan .....	31
2.4 Kinerja Karyawan .....	33
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	33
2.4.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	34
2.4.3 Penilaian Kinerja.....	35
2.4.4 Metode Penilaian Kinerja.....	36

2.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja.....	36
2.4.6 Tujuan Penilaian Kinerja .....	38
2.4.7 Indikator Kinerja .....	39
2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	41
2.5.1 Penelitian Terdahulu .....	41
2.5.2 Perbedaan dan Persamaan .....	
2.5.3 Kerangka Pemikiran.....	46
2.6 Hipotesis Penelitian.....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	50
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	50
3.2.1 Objek Penelitian .....	50
3.2.2 Unit Analisis .....	50
3.2.3 Sumber Data Penelitian.....	50
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	50
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	50
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	51
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	51
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	53
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	53
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	54
3.7.1 Uji Validitas .....	54
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	55
3.8 Metode Pengolahan/ Analisis Data .....	55
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	56
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.9.1 Uji Normalitas .....	57
3.9.2 Uji Multikolinearitas .....	57
3.9.3 Uji Heterokedastisitas .....	58
3.9.4 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)/Uji Regresi Secara Simultan .....	58
3.9.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)/ Uji Regresi Secara Parsial .....	59
3.9.6 Koefisien Determinasi .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>67</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	67
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan .....	67
4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	68
4.2 Metode Pengolahan/Analisis Data .....	69
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	69
4.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	110

4.3 Uji Asumsi Klasik.....	111
4.3.1 Uji Normalitas.....	111
4.3.2 Uji Multikolinearitas .....	112
4.3.3 Uji Heterokidastisitas .....	112
4.3.4 Uji Hipotesis Simultan (Uji F) .....	113
4.3.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji T) .....	113
4.3.6 Koefisien Determinasi.....	114
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>115</b>
5.1 Simpulan .....	115
5.2 Saran.....	115
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>117</b>
<b>Kuesioner .....</b>	<b>122</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Fasilitas yang diberikan PT Indopower Internasional.....	3
Tabel 1.2 Laporan tim tahap awal yang mengerjakan proyek Balikpapan .....	5
Tabel 1.3 Laporan tim tahap pengerjaan yang mengerjakan proyek Balikpapan .....	5
Tabel 1.4 Laporan tim tahap akhir yang mengerjakan proyek Balikpapan .....	6
Tabel 1.5 Penghargaan yang berikan oleh perusahaan kepada tim tahap perencanaan.....	8
Tabel 1.6 Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada tim tahap pengerjaan .....	8
Tabel 1.7 Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada tim tahap akhir.....	9
Tabel 1.8 Data Kinerja Karyawan PT Indopower Internasional.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	41
Tabel 2.2 Perbedaan dan Persamaan .....	49
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	51
Tabel 3.2 Uji Validitas .....	56
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 3.4 Skala Likert .....	62
Tabel 4.1 Penentuan Skor Jawaban Kuesioner .....	69
Tabel 4.2 PT Indopower Internasional melaksanakan pekerjaan sesuai rencana tim .....	69
Tabel 4.3 PT Indopower Internasional melakukan koordinasi sesama rekan kerja .....	70
Tabel 4.4 PT Indopower Internasional melakukan koordinasi dengan baik terhadap pekerjaan .....	71
Tabel 4.5 PT Indopower Internasional melaksanakan bertanggung jawab terhadap kualitas kerja .....	73
Tabel 4.6 PT Indopower Internasional melaksanakan pekerjaan saling berkontribusi .....	74
Tabel 4.7 PT Indopower Internasional melaksanakan pekerjaan tanpa pengawasan .....	75
Tabel 4.8 PT Indopower Internasional tidak mengabaikan masukan dari anggota lain.....	76
Tabel 4.9 PT Indopower Internasional mengutamakan kebersamaan .....	77
Tabel 4.10 Cara mengambil keputusan PT Indopower Internasional .....	78
Tabel 4.11 PT Indopower Internasional penyelesaian masalah selalu didiskusikan .....	79
Tabel 4.12 PT Indopower Internasional dalam menyelesaikan tugas selalu sesuai dengan urutan tugas.....	80
Tabel 4.13 PT Indopower Internasional saling sharing keahlian yang dimiliki .....	81
Tabel 4.14 Rekapitulasi jawaban responden mengenai kerjasama tim.....	82
Tabel 4.15 PT Indopower Internasional memperhatikan kepuasan karyawan terhadap pendapatan yang diterima.....	83
Tabel 4.16 PT Indopower Internasional melakukan penyesuaian terhadap gaji dan waktu.....	84
Tabel 4.17 PT Indopower Internasional memberikan sebuah pemberian yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.....	85

Tabel 4.18 PT Indopower Internasional memberikan pendapatan diluar gaji .....	86
Tabel 4.19 PT Indopower Internasional memberikan pendapatan diluar gaji dengan tujuan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja .....	87
Tabel 4.20 PT Indopower Internasional memberikan penghargaan yang salah satunya berupa pujian.....	88
Tabel 4.21 PT Indopower Internasional memberikan penghargaan yang salah satunya berupa pujian.....	89
Tabel 4.22 PT Indopower Internasional memberikan cuti sebagai bentuk apresiasi .....	90
Tabel 4.23 PT Indopower Internasional memberikan cuti untuk menghargai kepentingan karyawan.....	91
Tabel 4.24 PT Indopower Internasional memberikan sebuah tunjangan sebagai bentuk loyalitas .....	92
Tabel 4.25 PT Indopower Internasional memberikan sebuah tunjangan yang merupakan itu hal yang wajib diberikan .....	93
Tabel 4.26 PT Indopower Internasional memberikan sebuah tunjangan sebagai bentuk apresiasi.....	94
Tabel 4.27 Rekapitulasi jawaban responden mengenai Penghargaan.....	95
Tabel 4.28 Karyawan PT Indopower Internasional menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan sesuai yang diharapkan.....	96
Tabel 4.29 PT Indopower Internasional menetapkan target sesuai dengan perhitungan.....	97
Tabel 4.30 PT Indopower Internasional menetapkan target sesuai dengan perhitungan.....	98
Tabel 4.31 PT Indopower Internasional menetapkan target sesuai dengan perhitungan.....	100
Tabel 4.32 PT Indopower Internasional melaksanakan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan .....	101
Tabel 4.33 Karyawan PT Indopower Internasional memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.....	102
Tabel 4.34 Karyawan PT Indopower Internasional mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.....	103
Tabel 4.35 Karyawan PT Indopower Internasional mengerjakan pekerjaan sampai dengan selesai atau tuntas .....	103
Tabel 4.36 Karyawan PT Indopower Internasional pulang kerja sesuai jam operasional .....	105
Tabel 4.37 Karyawan PT Indopower Internasional menunjukkan tanggung jawab dengan cara menghadiri rapat .....	105
Tabel 4.38 Karyawan PT Indopower Internasional memiliki kemampuan hadir tepat waktu ketika dalam bekerja.....	106
Tabel 4.39 Karyawan PT Indopower Internasional siap menerima risiko atas setiap keputusan yang diambil oleh karyawan.....	107
Tabel 4.40 Rekapitulasi jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan.....	108

Tabel 4.41 Hasil analisis regresi linear berganda.....	110
Tabel 4.42 Hasil Uji Normalitas .....	112
Tabel 4.43 Hasil Uji Multikolinearitas.....	113
Tabel 4.44 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) .....	113
Tabel 4.45 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T).....	113



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Pemikiran.....	48
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis.....	59
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan .....	68
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokidastisitas.....	112

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi yang terjadi dipenjuru dunia ini menyebabkan dunia usaha semakin berkembang dan meningkatkan persaingan yang ketat antar perusahaan. Oleh karena itu agar perusahaan siap berkompetisi harus memiliki terobosan-terobosan baru serta memiliki manajemen kinerja yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan SDM yang berkualitas dan cakap disetiap bidangnya, sehingga mampu menjadikan perusahaan lebih unggul dari sesama kompetitor dan mencapai tujuan perusahaan yaitu menjadi yang terbaik, mendapatkan keuntungan yang maksimal, perusahaan semakin berkembang serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Tenaga kerja atau SDM sangat penting sebagai penentu keberhasilan perusahaan yang dapat digunakan dalam melaksanakan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan, selain menggunakan faktor produksi yaitu modal, skill, teknologi dan keterampilan tenaga kerja. Karena teknologi yang sempurna jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka tidak akan berjalan dengan baik seperti yang diharapkan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan maka pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi.

Melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan SDM yang berkualitas serta mendukung pertumbuhan perusahaan agar kelancaran jalannya perusahaan lebih terjamin dan semakin meningkat, namun sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak dikelola dengan baik pada akhirnya akan menghasilkan karyawan yang kurang bermutu, sebab sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi kinerja yang positif.

Kerjasama tim dapat diartikan sebagai kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-

orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik akan mendapatkan penghargaan yang tinggi, misalnya mendapatkan penghargaan berupa bonus atau insentif. Sementara itu, karyawan yang semangat dan kinerjanya buruk mendapatkan penghargaan minimal. Penghargaan yang ideal ini menghargai orang berdasarkan semangat kerja yang telah diberikan kepada perusahaan, bukan sekedar berdasarkan jabatan atau senioritas. Penghargaan ini merefleksi bagaimana perusahaan menghargai karyawan.

Disisi lain perusahaan juga dituntut untuk memberikan penghargaan secara adil agar setiap karyawan merasa betah karena diperlakukan secara wajar. Sebagai salah satu wujud prinsip keadilan dalam memberikan penghargaan pada karyawan, perusahaan dapat menerapkan penghargaan berbasis kinerja upaya meningkatkan semangat kerja. Tujuannya adalah penghargaan berbasis kinerja dibangun atas monitoring dengan tujuan mendorong setiap karyawan untuk memaksimalkan semangat dan kinerjanya.

Kinerja karyawan berupa hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalani tugas-tugasnya yang diperintahkan kepadanya, yang diharapkan perusahaan untuk menunjukkan hasil kerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut, tujuannya untuk dapat menilai seberapa besar kemampuan masing-masing karyawan untuk menjalankan tugasnya, serta mengetahui kelemahan masing-masing karyawan dari tugas yang dijalankannya. Pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan mudah mencapai hasil kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya.

Indonesia adalah negara yang memiliki sumber daya energi yang berlimpah dan beragam, baik yang bersumber dari fosil seperti minyak bumi, batubara dan gas bumi maupun sumber energi alternative dan terbarukan lainnya. Pemenuhan kebutuhan listrik di Indonesia merupakan hal yang

mendesak harus segera dibenahi apabila Indonesia tidak mau mengalami krisis energi dalam beberapa tahun ke depan. Pembangunan pembangkit-pembangkit primer pun perlu mendapat perhatian apabila ingin tetap dapat menyokong kebutuhan listrik di daerah perkotaan dan industri yang notabene merupakan pusat-pusat pertumbuhan perekonomian Indonesia.

Dalam hal ini dibutuhkan sebuah perusahaan yang dapat mengatur dan menilai seberapa layak industri kelistrikan itu dapat beroperasi sesuai dengan prosedur yang berlaku. Oleh karena itu PT Indopower Internasional sebagai media untuk menguji apakah pembangkit listrik tersebut dapat berdiri dengan mempertimbangkan berbagai macam aspek seperti keamanan, kelayakan, dan syarat-syarat lainnya. PT Indopower Internasional bergerak dalam bidang konsultan engineering pembangkit listrik yang beralamat di Jalan Ks. Tubun Raya 1 No. 24, Kota Bambu Selatan, Palmerah, RT.4/RW.2, Kota Bambu Sel., Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal, dan banyak kendala-kendala yang sering terjadi, dimana umumnya masalah-masalah sumber daya manusia, kehadiran, maupun kedisiplinan, hal tersebut terjadi karena masih dirasakan kurang adanya bentuk peran serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Rendahnya tingkat kerjasama tim yang terjalin dan kurangnya sebuah penghargaan berupa insentif yang diberikan kepada karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menilai kinerja karyawan pada PT Indopower Internasional mengadakan penilaian kinerja terhadap karyawannya. Indikator penilaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan meliputi penilaian terhadap kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik merupakan hal yang wajib dilakukan oleh perusahaan, salah satu upaya yang dilakukan oleh PT Indopower Internasional dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan fasilitas yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan mendorong motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Tabel dibawah ini merupakan fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh PT Indopower Internasional

Tabel 1.1 Fasilitas yang diberikan PT Indopower Internasional

1. Kebutuhan Sosialisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.) Tempat untuk berkumpul dan bertemu antara karyawan</li> <li>2.) Program acara karyawan untuk meningkatkan kerjasama tim</li> </ol>
2. Kebutuhan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.) Promosi</li> <li>2.) Bonus</li> </ol>
3. Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.) Penghargaan untuk karyawan yang berprestasi</li> <li>2.) Penghargaan untuk tim yang bekerjasama dengan baik</li> <li>3.) Hukuman untuk karyawan yang memiliki kinerja buruk</li> <li>4.) Hukuman untuk tim yang tidak bekerja dengan benar</li> <li>5.) Pelatihan kerja</li> </ol>

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas untuk meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok, tetapi pada kenyataannya masih terdapat fasilitas yang belum seluruhnya menunjang kebutuhan karyawan. Contohnya terdapat kebutuhan sosial dimana perusahaan sudah memberikan fasilitas kebutuhan sosial berupa program acara karyawan untuk meningkatkan kerjasama dalam tim, kurangnya kerjasama tim dapat menghambat berjalannya sebuah proyek yang dijalankan pada PT Indopower Internasional dimana terdapat masalah pada sebuah proyeknya yaitu owner nya membuat kerjasama dengan PT Indopower Internasional yang didalam kontrak kerjasama nya membutuhkan waktu 4 bulan untuk membangun sebuah pembangkit listrik di Balikpapan, PT Indopower Internasional menyetujui kontrak tersebut dengan beranggapan bahwa yang terpenting proyek tersebut terselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan, namun kenyataannya proyek tersebut tidak terselesaikan dengan baik berdasarkan perjanjian waktu yang telah ditentukan yaitu 4 bulan, masalah tersebut timbul karena kurangnya kerjasama tim yang terjalin dalam melaksanakan proyek. Padahal hal tersebut justru menjadi masalah bagi perusahaan, selain itu terdapat masalah dimana *owner* meminta untuk *drafter* 7 orang, sementara yang tersedia *drafter* hanya ada 4 orang. Faktor tersebut menjadi salah satu penghambat untuk terselesaikannya sebuah proyek.

Lalu masalah yang timbul dari penghargaan yaitu kurangnya pemberian insentif kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan tidak diberikannya insentif tersebut maka karyawan merasa bahwa mereka membutuhkan sebuah penghargaan berupa hal yang dapat menghargai hasil kinerja mereka.

Berikut beberapa data yang didapatkan :

**Team 1**

<b>Karyawan</b>	<b>Bertugas</b>
1. Team Leader Engineer Civil	Untuk membuat schedule pekerjaan dan memonitor di lokasi
2. Team Leader Electrical	Untuk membuat schedule pekerjaan dan memonitor di lokasi
3. Team Leader Mechanical	Untuk membuat schedule pekerjaan dan memonitor di lokasi
4. Engineer Civil Staff	Bagian yang menghitung beban pondasi, kekuatan tanah
5. Engineer Electrical Staff	Bagian yang mengatur jalur-jalur listrik setelah pondasi dan mesin terpasang
6. Engineer Mechanical Staff	Bagian yang melakukan pemasangan mesin setelah pondasinya sudah kokoh
7. Financial	Pihak yang mengurus keuangan
8. Project Admin	Pihak yang mengurus surat-surat, invoice dan progress pekerjaan
9. Drafter	Design Proyek
10. Drafter	Design Proyek
11. Drafter	Design Proyek
12. Drafter	Design Proyek

Tabel 1.2 Laporan Tim 1 yang mengerjakan Tahap Awal proyek Balikpapan

**Team 2**

<b>Karyawan</b>	<b>Bertugas</b>
1. Project Admin	Pihak yang mengurus surat-surat, invoice dan progress pada tahap pengerjaan
2. Project Admin	Pihak yang mengurus surat-surat, invoice dan progress pada tahap pengerjaan
3. Engineer Civil Staff	Bagian yang menghitung beban pondasi,

	kekuatan tanah sekaligus memberikan pengarahan kepada kontraktor untuk proses pengerjaan.
4. Engineer Civil Staff	Bagian yang menghitung beban pondasi, kekuatan tanah sekaligus memberikan pengarahan kepada kontraktor untuk proses pengerjaan.
5. Engineer Electrical Staff	Bagian yang mengatur jalur-jalur listrik setelah pondasi dan mesin terpasang sekaligus yang memberikan pengarahan serta pemantauan pada proses pengerjaan.
6. Engineer Electrical Staff	Bagian yang mengatur jalur-jalur listrik setelah pondasi dan mesin terpasang sekaligus yang memberikan pengarahan serta pemantauan pada proses pengerjaan.
7. Engineer Electrical Staff	Bagian yang mengatur jalur-jalur listrik setelah pondasi dan mesin terpasang sekaligus yang memberikan pengarahan serta pemantauan pada proses pengerjaan.
8. Engineer Mechanical Staff	Bagian yang melakukan pemasangan mesin setelah pondasinya sudah kokoh sekaligus melakukan pemantauan terhadap proses pengerjaan
9. Engineer Mechanical Staff	Bagian yang melakukan pemasangan mesin setelah pondasinya sudah kokoh sekaligus melakukan pemantauan terhadap proses pengerjaan
10. Engineer Mechanical Staff	Bagian yang melakukan pemasangan mesin setelah pondasinya sudah kokoh sekaligus melakukan pemantauan terhadap proses pengerjaan
11. Finansial	Pihak yang mengurus keuangan
12. Welder	Bagian yang membantu proses pengerjaan proyek

13. Welder	Bagian yang membantu proses pengerjaan proyek
14. Welder	Bagian yang membantu proses pengerjaan proyek
15. Welder	Bagian yang membantu proses pengerjaan proyek

Tabel 1.3 Tim yang mengerjakan Tahap Pengerjaan proyek Balikpapan

**Team 3**

<b>Karyawan</b>	<b>Bertugas</b>
1. Project Admin	Pihak yang mengurus surat-surat, invoice dan proses finishing pengerjaan
2. Project Admin	Pihak yang mengurus surat-surat, invoice dan proses finishing pengerjaan
3. Engineer Civil Staff	Bagian yang memantau dari proses pengerjaan dan menyesuaikan proses pengerjaan dengan tahap perencanaan
4. Engineer Civil Staff	Bagian yang memantau dari proses pengerjaan dan menyesuaikan proses pengerjaan dengan tahap perencanaan
5. Engineer Electrical Staff	Bagian yang memantau proses pengerjaan berkaitan dengan jalur listrik serta menyesuaikan proses pengerjaan dengan tahap awal apakah sudah sesuai dengan tahap awal atau belum
6. Engineer Electrical Staff	Bagian yang memantau proses pengerjaan berkaitan dengan jalur listrik serta menyesuaikan proses pengerjaan dengan tahap awal apakah sudah sesuai dengan tahap awal atau belum
7. Engineer Mechanical Staff	Bagian yang memeriksa dan memantau proses pengerjaan dan menyesuaikan kembali dengan tahap awal
8. Engineer Mechanical Staff	Bagian yang memeriksa dan memantau proses pengerjaan dan menyesuaikan kembali dengan tahap awal



9. Finansial	Pihak yang mengurus keuangan pada tahap finishing
10. Welder	Bagian yang membantu proses pengerjaan proyek
11. Welder	Bagian yang membantu proses pengerjaan proyek
12. Welder	Bagian yang membantu proses pengerjaan proyek
13. Welder	Bagian yang membantu proses pengerjaan proyek

Tabel 1.4 Tim yang mengerjakan Tahap Akhir (*Finishing*) proyek Balikpapan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, tabel 1 yang merupakan tahap awal proses pengerjaan proyek dimana pada tahap tersebut tim melakukan survey untuk melihat lokasi yang akan dibangun pembangkit listrik, lalu pada tahap awal ini berisikan semua rencana pengerjaan dengan berbagai macam aspek didalamnya. Lalu setelah merencanakan semua dengan pemilik usaha, tim pada tahap awal memberitahu rencana pada tahap awal tersebut kepada tim pada tahap pengerjaan Setelah tahap awal selesai, selanjutnya ada tabel 2 yang merupakan pengerjaan dimana pada tahap tersebut tim telah diberitahu oleh tim tahap awal mengenai perencanaan, lalu pada tim pengerjaan ini dimana mereka bertugas untuk memantau proses pengerjaan sekaligus melakukan mengarahkan prosedur dan tahap pengerjaan pada kontraktor. Selanjutnya setelah proses pengerjaan tersebut selesai, lalu dilanjutkan dengan tim akhir atau tim *finishing* dimana pada proses ini tim yang bertugas untuk memeriksa semua prosedur dari tahap awal, tahap pengerjaan dan tahap akhir apakah sudah sesuai dengan yang diminta oleh pemilik usaha dan apakah sudah sesuai dengan rencana awal atau masih belum sesuai.

Penghargaan yang diberikan kepada Tim Tahap Awal	
1. Barang yang diberikan kepada karyawan	Berupa pemberian souvenir, pembagian perlengkapan kerja.

Tabel 1.5 Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada tim perencanaan atau tim awal

Penghargaan yang diberikan kepada Tim Tahap Pengerjaan	
1. Pemberian Insentif	Yang dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan kepada karyawan diluar gaji

Tabel 1.6 Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada tim tahap pengerjaan.

Penghargaan yang diberikan kepada Tim Tahap Finishing	
1. Pemberian Insentif	Yang dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan kepada karyawan diluar gaji

Tabel 1.7 Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada tim tahap akhir

Berdasarkan tabel-tabel diatas maka disimpulkan bahwa masalah yang terjadi yaitu kurang nya pemberian insentif kepada tim 1 yang mengerjakan tahap perencanaan sehingga akan berdampak buruk bagi perusahaan dan akan berdampak buruk pada penyelesaian proyek karena menurunnya kinerja dari setiap karyawan secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, maka diperoleh Data Kinerja Karyawan pada PT Indopower Internasional bagian kantor dan bagian lapangan yang belum memenuhi harapan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Penilaian terhadap kinerja karyawan dilakukan satu kali selama satu tahun, berikut data kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1.8 Data Kinerja Per-Karyawan Bagian Kantor dan Lapangan PT  
Indopower Internasional  
Tahun 2017-2019

No.	Karyawan	Rata-Rata Kinerja Per-Karyawan					
		Tahun 2017	Kategori	Tahun 2018	Kategori	Tahun 2019	Kategori
1	Karyawan 1	95	Sangat Baik	90	Baik	<b>90</b>	Baik
2	Karyawan 2	95	Sangat Baik	90	Baik	<b>90</b>	Baik
3	Karyawan 3	85	Cukup	90	Baik	90	Baik
4	Karyawan 4	90	Baik	85	Cukup	<b>85</b>	Cukup
5	Karyawan 5	90	Baik	90	Baik	95	Sangat baik
6	Karyawan 6	90	Baik	87	Cukup	<b>80</b>	Kurang
7	Karyawan 7	90	Baik	80	Kurang	90	Baik
8	Karyawan 8	90	Baik	80	Kurang	<b>75</b>	Buruk
9	Karyawan 9	90	Baik	80	Kurang	<b>80</b>	Kurang
10	Karyawan 10	90	Baik	90	Baik	80	Kurang
11	Karyawan 11	90	Baik	93	Baik	<b>90</b>	Baik
12	Karyawan 12	80	Kurang	85	Cukup	<b>80</b>	Kurang
13	Karyawan 13	90	Baik	95	Sangat Baik	<b>90</b>	Baik
14	Karyawan 14	90	Baik	90	Baik	95	Sangat Baik
15	Karyawan 15	80	Kurang	90	Baik	90	Baik
16	Karyawan 16	90	Baik	90	Baik	90	Baik
17	Karyawan 17	90	Baik	90	Baik	90	Baik

18	Karyawan 18	90	Baik	90	Baik	90	Baik
19	Karyawan 19	90	Baik	90	Baik	<b>75</b>	Buruk
20	Karyawan 20	90	Baik	94	Baik	<b>90</b>	Baik
21	Karyawan 21	90	Baik	90	Baik	90	Baik
22	Karyawan 22	80	Kurang	90	Baik	90	Baik
23	Karyawan 23	90	Baik	95	Sangat Baik	95	Sangat Baik
24	Karyawan 24	85	Cukup	90	Baik	90	Baik
25	Karyawan 25	90	Baik	90	Baik	<b>88</b>	Cukup
26	Karyawan 26	95	Sangat Baik	90	Baik	<b>90</b>	Baik
27	Karyawan 27	90	Baik	90	Baik	<b>85</b>	Cukup
28	Karyawan 28	90	Baik	80	Kurang	<b>75</b>	Buruk
29	Karyawan 29	90	Baik	90	Baik	90	Baik
30	Karyawan 30	80	Kurang	90	Baik	90	Sangat baik
31	Karyawan 31	90	Baik	80	Kurang	<b>80</b>	Kurang
32	Karyawan 32	90	Baik	90	Baik	95	Sangat baik
33	Karyawan 33	90	Baik	90	Baik	90	Baik
34	Karyawan 34	85	Cukup	90	Baik	<b>80</b>	Kurang
35	Karyawan 35	80	Kurang	85	Cukup	<b>77</b>	Buruk
36	Karyawan 36	90	Baik	90	Baik	<b>87</b>	Cukup
37	Karyawan 37	90	Kurang	90	Baik	<b>80</b>	Kurang
38	Karyawan 38	85	Cukup	90	Baik	90	Baik
39	Karyawan 39	90	Baik	95	Sangat Baik	<b>90</b>	Baik
40	Karyawan 40	83	Kurang	90	Baik	<b>83</b>	Kurang
41	Karyawan 41	80	Kurang	85	Cukup	<b>80</b>	Kurang
42	Karyawan 42	75	Buruk	85	Cukup	85	Cukup
43	Karyawan 43	70	Buruk	85	Cukup	85	Cukup
44	Karyawan 44	90	Baik	95	Sangat Baik	<b>90</b>	Baik
45	Karyawan 45	85	Cukup	90	Baik	90	Baik

46	Karyawan 46	80	Kurang	85	Cukup	85	Cukup
47	Karyawan 47	90	Baik	90	Baik	<b>85</b>	Cukup
48	Karyawan 48	90	Baik	90	Baik	<b>85</b>	Cukup
49	Karyawan 49	80	Baik	85	Sangat baik	90	Baik
50	Karyawan 50	90	Baik	80	Kurang	86	Cukup
51	Karyawan 51	90	Baik	80	Kurang	90	Baik
52	Karyawan 52	90	Baik	90	Baik	95	Sangat Baik
53	Karyawan 53	90	Baik	95	Sangat baik	<b>90</b>	Baik
54	Karyawan 54	90	Baik	90	Baik	<b>85</b>	Cukup
55	Karyawan 55	70	Buruk	85	Cukup	85	Cukup

Berdasarkan tabel 1.3 tentang penilaian kinerja perkaryawan bahwa perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya dalam satu tahun sebanyak 1 kali, tepatnya saat pertengahan tahun yaitu bulan juni dengan memperhatikan tujuh faktor penilaian yang berupa keterampilan, kualitas, kuantitas, efektivitas, kerjasama, tanggung jawab dan kemandirian. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan secara individual masih menunjukkan penurunan, dimana dari 55 karyawan terdapat 28 tingkat penurunan pada tahun terakhir yang pada realisasinya tingkat persentase kehadiran karyawan masih tinggi melebihi standar toleransi perusahaan, dan rata-rata penilaian karyawan setiap tahunnya tidak seperti yang diharapkan perusahaan. Hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang berdampak buruk bagi perusahaan, dan akan berdampak buruk juga pada penyelesaian proyek karena menurunnya kinerja dari setiap karyawan secara individual maupun kelompok.

Perusahaan mempunyai standar kategori yang tergolong tinggi untuk karyawannya karena mengingat tingginya tekanan dalam melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pembangkit listrik dan menghindari kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan sebab jika terdapat kesalahan akan berpengaruh pada kualitas dan pengerjaan proyek tersebut. Tentunya hal tersebut merugikan perusahaan oleh sebab itu perusahaan menerapkan standar yang tinggi untuk

memacu karyawannya memberikan hasil kerja terbaik yang dimiliki oleh karyawan, jika karyawannya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan selalu meningkatkan kinerjanya maka karyawan tersebut akan memperoleh sebuah penghargaan yang berupa kenaikan gaji atau pangkat. Kerjasama tim yang dilakukan juga harus terjalin dengan baik, karena jika kerjasama tim tersebut berjalan dengan lancar maka akan dapat mempercepat proses pengerjaan sebuah proyek bahkan jika bisa selesai sebelum tanggal jatuh tempo.

Tetapi pada realisasinya tingkat persentase kehadiran karyawan masih tinggi melebihi standar toleransi perusahaan, dan rata-rata penilaian karyawan setiap tahunnya tidak seperti yang diharapkan perusahaan hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang berdampak buruk bagi perusahaan, dan akan berdampak buruk pada penyelesaian proyek karena menurunnya kinerja dari setiap karyawan secara individu maupun kelompok, juga berpengaruh terhadap penghargaan yang diberikan tidak banyak berlaku karena banyaknya karyawan yang tidak berpengaruh terhadap apa yang telah diberikan perusahaan untuk karyawan yang berprestasi dimana karyawan merasa cukup dengan penghargaan yang didapatkan sehingga karyawan tersebut beranggapan bahwa kinerja yang dilakukannya sudah cukup, padahal seharusnya jika karyawan tersebut mendapatkan sebuah penghargaan, ia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi.

Menurut (Seppala,2015) Kerjasama tim merupakan kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama dengan melibatkan anggota organisasi dalam kelompok tertentu untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan mereka satu sama lain.

Menurut Dessler (2015), Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi pekerjaan yang lebih menantang).

Tujuan mengapa mengambil variabel kerjasama tim yaitu untuk mengetahui apakah kerjasama tim yang dilakukan di PT Indopower Internasional sudah

berjalan dengan baik atau masih terdapat kendala seperti yang terjadi diperusahaan PT Indopower Internasional karena berhubungan juga dengan cara kerja di perusahaan yang dilakukan secara kerjasama tim disetiap pelaksanaan sebuah proyeknya, dan juga ingin mengetahui seberapa berpengaruhnya sistem penghargaan pada perusahaan tersebut.

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawannya yaitu masih terdapat kurang kedisiplinan dalam melaksanakan peraturan yang ada pada perusahaan seperti datang tidak tepat waktu, tidak masuk tanpa keterangan, banyak yang tidak mengikuti rapat koordinasi yang dilaksanakan pada jam 9 pagi. Sehingga permasalahan tersebut mempengaruhi bagaimana karyawan PT Indopower Internasional mengerjakan kerjanya.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indopower Internasional.”**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim karyawan dalam PT Indopower Internasional dalam kondisi kurang baik dikarenakan faktor peran dan tanggung jawab yang belum berjalan dengan baik
2. Penghargaan yang kurang berpengaruh terhadap karyawan di PT Indopower Internasional
3. Menurunnya tingkat kinerja karyawan PT Indopower Internasional.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana kerjasama tim dalam PT Indopower Internasional?
2. Bagaimana penghargaan yang diberikan kepada karyawan PT Indopower Internasional?
3. Bagaimana pengaruh kerjasama tim dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT Indopower Internasional?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah kerjasama tim dan penghargaan di PT Indopower Internasional mempengaruhi kinerja para karyawannya, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kerjasama tim dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah memberikan masukan kepada perusahaan untuk memberitahu pentingnya pengaruh kerjasama tim dan penghargaan terhadap kinerja karyawan

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, pengetahuan dan wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kerjasama tim, penghargaan dan kinerja karyawan
- b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa kerjasama tim dan penghargaan merupakan suatu komponen yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk pencapaian tujuan perusahaan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah sesuatu yang baru dilingkungan suatu organisasi khususnya dibidang bisnis yang disebut perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, berikut beberapa definisi oleh para ahli:

Menurut Hasibuan (2017), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Sedarmayanti (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Edison (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2015), *“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concern.”*

(Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan kepedulian terhadap keadilan).

Menurut Bohlander dan Snell (2010), *“Human Resource Management is the process of managing human talent to achieve an organization’s objectives”*.

(Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mengelola bakat untuk mencapai tujuan suatu organisasi).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam setiap organisasi, karena manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan upaya dalam pengelolaan serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia agar tujuan organisasi yang telah di rencanakan dapat tercapai dengan baik.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2016), dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*) adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan dan standar pencapaiannya.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*) adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu.
3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*) adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.
4. Seleksi (*Selection*) adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah diinginkan.
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.
6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*) adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.
7. Kompensasi (*Compensation*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.
8. Jenjang Karir (*Career Path*) adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada disuatu perusahaan.
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*) adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.
10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*) adalah hubungan kerja antar pemilik, manajemen, karyawan dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu dan wilayah tertentu.
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*) adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan atau pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak

dan kewajiban masing-masing pihak.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2015) diantaranya adalah:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan  
Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
  - b. Pengorganisasian  
Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan factor-faktor fisik.
  - c. Pengarahan  
Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi
  - d. Pengendalian  
Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan  
Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan penarikan, pemeliharaan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerjam tes psikologi dan wawancara.
  - b. Pengembangan  
Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.
  - c. Kompensasi  
Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paking berarti bagi karyawan maupun organisasi.
  - d. Integrasi  
Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan

masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015), “Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.”

Berikut 4 tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negative terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personel (*Personel Objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan

pribadi karyawan seharusnya dipenuhi dan sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

#### **2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan Teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Rivai dan Sagala (2014) peranan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan yang meliputi kegiatan antara lain:

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing sumber daya manusia).
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
3. Menyeleksi calon pekerja.
4. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru.
5. Menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompensasi.
6. Memberikan insentif dan kesejahteraan.
7. Mengevaluasi kinerja
8. Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja.
9. Memberikan pendidikan, pelatihan dan cara pengembangan
10. Membangun komitmen kerja.
11. Memberikan keselamatan kerja.

12. Memberikan jaminan kesehatan.
13. Menyelesaikan perselisihan perburuhan.
14. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan.

Menurut pendapat dari beberapa ahli diatas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam berbagai aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia, guna untuk membantu mengelola SDM dan menjaga kesejahteraan SDM sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang positif, berkualitas, dan membantu perusahaan mencapai target yang diharapkan.

## **2.2 Kerjasama Tim**

### **2.2.1 Pengertian Kerjasama Tim**

Kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Melalui kerjasama tim yang kuat, kita bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah kita pikirkan sebelumnya. Itulah mengapa kerjasama tim menurut para ahli adalah suatu hal yang harus dibangun dan dijaga dengan baik. Berikut penjelasan beberapa ahli mengenai pengertian kerjasama tim:

Menurut Seppala (2015), “Kerjasama tim merupakan kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama dengan melibatkan anggota organisasi dalam kelompok tertentu untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan mereka satu sama lain.”

Menurut Sriyono (2013), Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Kerjasama dan komunikasi yang meningkat akan membantu pegawai meningkatkan kinerjanya. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Amirullah (2015), Kerjasama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang *inovatif* yang membuat *team work* atau kerjasama tim lebih menguntungkan daripada individu. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja.

Menurut Kaswan 2017, Esensi kolaborasi ditunjukkan oleh kata itu sendiri. *Collaboration* adalah tentang *co-labor* (kerjasama), tentang *joint effort* (usaha bersama) dan *ownership* (kepemilikan). Kolaborasi terjadi ketika orang

dari organisasi (unit dalam organisasi) yang berbeda menghasilkan sesuatu secara bersama-sama melalui usaha, sumber daya, pengambilan keputusan bersama, dan berbagi kepemilikan produk atau jasa akhir.

Menurut Tracy (2013), “*Teamwork* atau kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* atau kerjasama tim dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan.”

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang bergabung dalam satu organisasi, dimana dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan yang menggabungkan berbagai talenta dan memberikan sebuah ide atau solusi yang inovatif sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **2.2.2 Bentuk-bentuk Kerjasama Tim**

Menurut Kaswan (2017), mengelompokan bentuk-bentuk kerjasama tim menjadi 4, yaitu sebagai berikut:

- a. *Networking/Jejaring*  
*Networking* atau jejaring didefinisikan sebagai pertukaran informasi atau jasa antar individu, kelompok, atau institusi terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif. Dalam istilah yang sederhana, jejaring hanyalah tindakan berbagai informasi untuk keuntungan bersama.
- b. *Coordination/Koordinasi*  
Koordinasi dalam pengertian sinkronisasi dan integrasi aktivitas, tanggung jawab, kendali, control, atau pengawasan untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. *Cooperation/Kerja Sama*  
*Cooperation* atau kerja sama berarti rencana sukarela dimana dua atau tiga orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi. Dalam istilah sederhana, kerja sama memadukan ciri-ciri koordinasi dengan berbagai sumber daya.
- d. *Collaboration/Teamwork*  
*Collaboration* adalah tentang bekerja sama sebagai tim, berkembang atas dasar kerja sama, mengusulkan dan menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan menghargai. Kolaborasi ialah tentang tujuan bersama tim, bukan tujuan individual para anggotanya.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk dari kerjasama tim terdiri jaringan yang terkait daripada adanya pertukaran informasi tiap kelompok, koordinasi merupakan bentuk control hingga pengorganisasian sumber daya manusia, kerjasama merupakan aktualisasi keterlibatan kelompok yang ada didalamnya dan kolaborasi yang berupa kombinasi terkait ide-ide hingga sinergitas yang dimunculkan oleh antar kelompok yang ada.

### **2.2.3 Fungsi dan Manfaat Kerjasama Tim**

Bekerja dalam tim memiliki banyak fungsi dan manfaat. Fungsi bekerja dalam tim antara lain dapat mengubah sikap, perilaku, dan nilai-nilai pribadi, serta dapat turut serta mendisiplinkan anggota lainnya. Selain itu tim dapat digunakan untuk pengambilan keputusan, merundingkan, dan bernegosiasi (*bargaining*). Anggota tim dengan latar yang berbeda mungkin saja membawa perspektif atau pengaruh positif terhadap proses pengambilan keputusan.

Menurut Amirullah (2015), secara lebih rinci manfaat kerjasama tim (*teamwork*) adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi organisasi
  - a. Meningkatkan produktivitas kerja
  - b. Meningkatkan kualitas kerja
  - c. Meningkatkan mentalitas kerja
  - d. Meningkatkan kemajuan organisasi
2. Manfaat bagi anggota
  - a. Stress atau beban akibat pekerjaan akan berkurang
  - b. Tanggung jawab atas pekerjaan dipikul bersama
  - c. Memperoleh balas jasa dan penghargaan
  - d. Sebagai media aktualisasi diri
  - e. Dapat menyalurkan bakat dan kemampuannya.

Berdasarkan pengertian dari ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim memiliki fungsi antara lain dapat mengubah sikap, perlakuan seseorang dengan anggota lainnya. Selain itu dapat berfungsi juga untuk pengambilan keputusan, merundingkan, dan bernegosiasi. Dan kerjasama tim memiliki manfaat untuk anggota yaitu berkurangnya beban pekerjaan, dan sebagai media untuk bersosialisasi dan menyalurkan ide-ide. Sedangkan manfaat untuk organisasi yaitu untuk meningkatkan kualitas kerja, serta yang utama adalah untuk meningkatkan kemajuan organisasi.



#### 2.2.4 Indikator Kerjasama Tim

Adapun Indikator kerjasama tim yang dikemukakan menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut:

Indikator-indikator kerjasama tim menurut Ilyas (2012), menjelaskan bahwa indikator kerjasama tim adalah:

1. Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)  
Yaitu terciptanya kebebasan dengan mendorong, memberikan kebebasan memimpin dan melayani orang lain.
2. Tanggung jawab yang dibagikan (*Share Responsibility*)  
Yaitu terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab seperti tanggung jawab seorang manajer dalam pelaksanaan unit kerja.
3. Penyamaan Tujuan (*Aligned On Purpose*)  
Yaitu memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim.
4. Komunikasi yang intensif (*Intensive Communication*)  
Yaitu terciptanya iklim kepercayaan dan komunikasi yang terbuka serta jujur.
5. Focus pada masa yang akan datang (*Future Focused*)  
Yaitu adanya perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang (tumbuh).
6. Fokus pada tugas (*Focused On Task*)  
Yaitu terciptanya focus perhatian anggota tim pada tugas-tugas yang dilaksanakan.
7. Pengerahan Bakat (*Talents*)  
Yaitu adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya cipta dan penerapan bakat serta kemampuan individu.

Menurut Sriyono dan Farida (2013), indikator-indikator untuk mengukur variabel kerjasama tim yaitu:

1. Mau bekerjasama (*Cooperative*)  
Sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain, maka rasa kerjasama tim dalam diri karyawan ditandai dengan sikap ingin bekerja sama dengan karyawan lainnya.
2. Mengungkapkan harapan yang positif  
Karyawan merasa optimis dan selalu berharap baik dengan timnya dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.
3. Menghargai masukan  
Merasa menjadi bagian dari karyawan lain muncul sehingga setiap masukan dari karyawan lain akan dihargai.

#### 4. Memberikan dorongan

Tidak hanya mementingkan diri sendiri namun karyawan akan memperhatikan karyawan lainnya. Seperti memberikan dorongan ketika merasa ada karyawan lain yang kekurangan motivasi.

#### 5. Membangun semangat kelompok

Membangun semangat kelompok dilakukan dengan tujuan agar setiap individu dalam tim memiliki rasa antusias yang sama.

Menurut Davis (2014), indikator kerjasama tim yaitu:

1. Tujuan yang sama
2. Antusiasme
3. Peran dan tanggung jawab
4. Komunikasi yang efektif
5. Resolusi konflik
6. Sharing power
7. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas mengenai indikator kerjasama tim, bahwa indikator adalah hal yang sangat mempengaruhi kerjasama tim dimana terdapat indikator dari kerjasama tim yaitu mau bekerjasama antara anggota dengan tim, memiliki tujuan yang sama, memiliki komunikasi yang baik dan focus terhadap masa depan, saling memberi dorongan dan memberikan ide-ide untuk masa depan yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

### **2.2.5 Aspek Kerjasama Tim**

Sharma (2019) memaparkan beberapa aspek kerjasama tim adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan yang jelas  
Tujuan adalah penjabaran visi dan misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.
- b. Terbuka dan jujur dalam komunikasi  
Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang.
- c. Pengambilan keputusan kooperatif  
Pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau dipengaruhi oleh keberhasilan kelompoknya.
- d. Suasana kepercayaan  
Suasana kepercayaan dalam kerjasama tim merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim sangat dipengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya.

- e. Rasa memiliki  
Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang penting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.
- f. Keterampilan mendengarkan yang baik  
Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang.
- g. Partisipasi semua anggota  
Partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban anggota didalam sebuah kerjasama tim.

Berdasarkan aspek dari pendapat ahli, disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek dari kerjasama tim antara lain tujuan yang jelas atas keinginan yang dicapai, terbuka dan jujur dalam komunikasi agar kerjasama dalam tim berjalan lancar, pengambilan keputusan kooperatif, suasana kepercayaan yg diperlukan dalam sebuah tim, rasa memiliki atas sebuah tanggung jawab, keterampilan mendengarkan yang baik yang dapat membantu sebuah perusahaan berkembang, dan yang terakhir yaitu partisipasi semua anggota dalam tim dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

### **2.2.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim**

Daft (dalam Wibowo 2018), mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kerjasama tim dimulai dengan *organizational context*. Dalam *organizational context* termasuk masalah seperti *structure strategy, environment, culture* dan *reward system*. Dalam konteks ini manajer mendefinisikan tim, manajer harus menentukan kapan menciptakan tim permanen dengan struktur formal dan kapan menggunakan tim tugas temporer, keberagaman tim dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan berkaitan dengan tugas dapat mempunyai dampak luar biasa pada proses tim dan efektivitas, keberagaman dalam bentuk jender dan ras memengaruhi kinerja tim, ukuran tim dan peran.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (dalam Wibowo 2018:180), dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:

1. Konteks ( *Context* )  
Konteks meliputi unsur-unsur:
  - a. Kecukupan sumber daya
  - b. Kepemimpinan dan struktur
  - c. Mengalokasikan peran
  - d. Keberagaman
  - e. Besaran tim
  - f. Fleksibilitas anggota
  - g. Preferensi anggota

2. Komposisi ( *Composition* )
3. Proses ( *Process* ), meliputi unsur-unsur:
  - a. Maksud bersama
  - b. Tujuan spesifik
  - c. Efikasi tim ( Penurunan kerja tim )
  - d. Tingkat konflik
  - e. *Social loafing* ( Penurunan motivasi )

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kerjasama tim baik secara individual seperti alokasi peran fleksibilitas anggota hingga tujuan spesifik maupun secara kelompok seperti lingkungan, budaya struktur, kepemimpinan hingga tingkat konflik yang ada pada tim.

## **2.3 Penghargaan**

### **2.3.1 Pengertian Penghargaan**

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan, diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dan mampu menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan yang lain, juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:175), semua perusahaan pasti memiliki sistem penghargaan pegawai. Sistem Penghargaan (*reward system*) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryono (2014), Penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Nawawi (2015), “*Reward* atau penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui dilingkungan kerja yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan lainnya.”

Menurut Dessler (2015), Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi pekerjaan yang lebih menantang).

Menurut Mulyadi (2015), Sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendali penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personelnya agar mencapai tujuan perusahaan (bukan tujuan personel secara individu) dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (bukan perilaku yang disukai oleh personel secara pribadi).

Jadi, dengan adanya pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

### **2.3.2 Tujuan Penghargaan**

Tujuan utama program penghargaan adalah menarik orang untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi (Gibson, 2018).

Tujuan dari dilaksanakannya pemberian penghargaan terhadap karyawan menurut T. Hani Handoko (2016) adalah sebagai berikut:

1. Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia
2. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia
3. Secara pribadi bagi karyawan dapat mengetahui kelebihan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.

Hasibuan (2017), menyatakan tujuan dari pemberian penghargaan terhadap karyawan ialah:

1. Ikatan Kerja Sama  
Dengan pemberian penghargaan terjalinlah ikatan kerjasama formal antara manajer dan juga karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan manajer membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang berlaku.

2. Kepuasan Kerja  
Dengan penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif  
Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi  
Jika penghargaan yang diberikan cukup besar, manajer akan dengan mudah memotivasi karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2016), tujuan dari penghargaan antara lain:

1. Menghargai kinerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan bermutu
5. Mengendalikan biaya
6. Memenuhi peraturan

Menurut Sudarmanto (2018), tujuan dari penghargaan adalah:

1. Menarik  
Hendaknya setiap penghargaan pada pegawai dapat menimbulkan ketertarikan atau Hasrat bagi pegawai untuk memperolehnya. Penghargaan pegawai yang tidak menarik tidak akan menimbulkan pegawai untuk mencapai atau memperoleh penghargaan itu.
2. Memotivasi  
Penghargaan pegawai harus dapat memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, lebih bersemangat dan lebih berkinerja tinggi. Penghargaan yang tidak menimbulkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik berarti bahwa penghargaan kehilangan esensi dasarnya.
3. Mengembangkan  
Penghargaan pegawai hendaknya juga dapat memberikan peluang pegawai untuk dapat berkembang, berkembang kemampuannya dan wawasannya, berkembang kariernya dan berkembang pendapatannya.
4. Memuaskan  
Hendaknya setiap penghargaan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai yang memperolehnya.
5. Memelihara  
Penghargaan pegawai hendaknya dapat mempertahankan keberadaan pegawai pada organisasi tertentu, sehingga tingkat *turnover* atau keluar dari organisasi rendah. Dengan dapat terpeliharanya pegawai tetap bekerja dalam organisasi, maka tidak menimbulkan biaya rekrutmen yang besar untuk suatu hal yang tidak perlu.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penghargaan yaitu sebagai sarana untuk memotivasi karyawan agar bisa lebih bersemangat dan lebih berkinerja tinggi, selain itu penghargaan juga dapat menghargai kinerja yang telah dihasilkan, sebagai simbol ikatan kerjasama antara karyawan dengan manajer/perusahaan, dapat membantu mengembangkan kemampuan dan wawasan karyawan, dan juga memelihara karyawan untuk berada dalam perusahaan.

### **2.3.3 Tipe Penghargaan**

Suatu penghargaan merupakan hal yang sangat penting bagi seseorang, karena seorang individu akan memberikan sedikit usaha kecuali penghargaan tersebut mempunyai nilai.

Menurut Wibowo (2018), penghargaan dibagi atas 2 jenis yaitu:

#### **1. Penghargaan Intrinsik**

Penghargaan intrinsik sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang. Hal itu menyediakan perasaan puas atau terima kasih dan sering kali perasaan bangga akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Penghargaan ini dibedakan atas:

##### **a. Penyelesaian Pekerjaan**

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada diri sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki efek motivasi yang kuat.

##### **b. Pencapaian Prestasi**

Pencapaian prestasi adalah merupakan pencatatan sendiri penghargaan yang diperoleh dari mencapai tujuan yang menantang. Terdapat perbedaan individu dalam menentukan tujuan, ada yang mencari tujuan menantang, moderat atau rendah. Tujuan yang sulit dapat mengakibatkan tingkat kinerja individual tinggi daripada tujuan moderat. Oleh karena itu, disarankan untuk memberikan target pekerjaan cukup tinggi dan menantang, namun masih dapat dijangkau.

c. Otonomi

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan.

d. Pengembangan

Pribadi individu yang mengalami pertumbuhan dapat merasakan perkembangannya dan melihat bagaimana kapabilitasnya menjadi meluas. Dengan memperluas kapabilitas, pekerja dapat memaksimalkan atau memuaskan potensi keterampilan. Sebagian menjadi tidak puas jika tidak didorong mengembangkan keterampilannya. Program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan sangat berarti untuk mengembangkan kemampuan pekerja.

2. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang datang dari luar orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik meliputi gaji dan upah, tunjangan, promosi, dan penghargaan interpersonal. Gaji dan upah biasanya berupa uang yang merupakan penghargaan ekstrinsik yang utama, mekanisme utama untuk memberikan penghargaan dan memodifikasi perilaku dalam organisasi. Tunjangan utama di organisasi adalah berupa dana pensiun, jaminan kesehatan, dan liburaj. Promosi merupakan pemberian penghargaan atas kinerja yang baik atau dikarenakan lamanya karyawan bekerja di instansi tersebut. Penghargaan interpersonal berupa status dan pengakuan yang diberikan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Menurut Sudarmanto (2018), tipe-tipe penghargaan adalah sebagai berikut:

- a. Finansial/material, merupakan tipe atau bentuk penghargaan yang diberikan organisasi berupa uang atau materi yang berwujud
- b. Sosial, merupakan tipe atau bentuk penghargaan berupa pengakuan dari lingkungan sosial pekerjaan
- c. Psikis, merupakan tipe atau bentuk penghargaan dengan memberikan efek perasaan harga diri, kepuasan kerja, atau prestasi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tipe penghargaan dibagi menjadi penghargaan intrinsic dan penghargaan ekstrinsik. Penghargaan intrinsic adalah penghargaan yang timbul dari diri sendiri, seperti merasa puas dengan apa yang dikerjakan, mencapai tujuan prestasi, mendapatkan kebebasan untuk mengapresiasi diri terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai dengan penghargaan yang diharapkan, dan mendapatkan



kebebasan untuk mengembangkan diri. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang diperoleh dari luar individu tersebut, seperti gaji, upah, tunjangan, promosi.

#### **2.3.4. Indikator Penghargaan**

Menurut Sedarmayanti (2017), indikator penghargaan atau *reward* dibagi ke dalam beberapa bentuk yaitu sebagai berikut:

1. Hasil dan tujuan yang diharapkan dari penghargaan, yaitu:
  - a. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan harapan kebutuhan pegawai
  - b. Tingkat dorongan penghargaan terhadap semangat/gairah kerja pegawai
  - c. Tingkat dorongan sistem penghargaan terhadap keinginan pegawai untuk tetap bekerja di lingkungan organisasi yang bersangkutan.
  - d. Tingkat manfaat sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja.
2. Kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan, yaitu:
  - a. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan kinerja
  - b. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan tanggung jawab
  - c. Tingkat kesesuaian penghargaan dengan pangkat dan jabatan
3. Karakteristik atau bentuk penghargaan  
Variasi, jumlah atau besarnya penghargaan pegawai.
4. Tingkat keadilan penghargaan  
Sejauh mana penghargaan telah memenuhi rasa keadilan kepada pegawai.
5. Jarak waktu penghargaan diberikan  
Seberapa lama penghargaan diberikan dibandingkan aktifitas dalam bekerja.

Menurut Kadarisman (2016), Indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan yaitu:

1. Gaji  
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
2. Insentif  
Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

### 3. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

### 4. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

### 5. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator penghargaan terbagi dari bentuk dan nilai penghargaan, penghargaan secara bentuk bentuk meliputi gaji, insentif, pujian hingga cuti dan penghargaan secara nilai seperti jarak dan waktu, tingkat keadilan, kriteria ukuran hingga hasil dan tujuan.

#### **2.3.5. Faktor Yang Mempengaruhi Penghargaan**

Terdapat empat factor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut (Nawawi, 2015) yaitu:

- a. Konsistensi internal, merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
- b. Kompetensi eksternal, adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
- c. Kontribusi karyawan, merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
- d. Administrasi, merupakan factor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi, dan evaluasi.

Adapun menurut Bejo Siswanto (2013), berpendapat bahwa factor yang mempengaruhi penghargaan terhadap karyawan adalah:

- a. Kejujuran
- b. Kedisiplinan
- c. Kesetiaan

- d. Kreativitas
- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan
- g. Kepribadian
- h. Kecakapan
- i. Tanggung jawab

Menurut Rivai (2015:546), factor-faktor yang mempengaruhi reward terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan factor-faktor yang mempengaruhi *reward* dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja. Sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal didalam perusahaan yang turut memengaruhi *reward* tersebut:

1. Pasar Tenaga Kerja  
Pasar tenaga kerja mempengaruhi pemberian penghargaan dalam dua cara, yang pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau floor tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama mereka menekan perusahaan untuk mencari alternative, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.
2. Kondisi Ekonomi  
Salah satu aspek yang juga mempengaruhi penghargaan sebagai salah satu factor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.
3. Peraturan Pemerintah  
Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat penghargaan melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam penghargaan untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan memperkerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).
4. Serikat Pekerja  
Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program penghargaan kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja diperusahaan sector swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah antara

perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

5. Anggaran tenaga kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identic dengan jumlah uang yang tersedia untuk penghargaan karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara nomal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang terseda untuk unit atau divisi.

6. Siapa yang membuat keputusan penghargaan

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan penghargaan disbanding disekitar beberapa factor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga bawah perusahaan.

Berdasarkan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang perlu dijadikan ppertimbangan kebijakan penghargaan dapat diklasifikasikan secara internal maupun eksternal, secara internal yaitu meliputi kejujuran, kedisiplinan, loyalitas, efektivitas, kontribusi hingga tanggung jawab karyawan. Sedangkan lingkup eksternal meliputi bursa tenaga kerja, regulasi pemerintah, serikat pekerja hingga keputusan stakeholder yang dimana dapat mempengaruhi secara langsung terhadap pertimbangan kebijakan yang telah disepakati.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi menggambarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan dan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui tentang kinerja karyawan dapat dilihat dari pengertian beberapa ahli, sebagai berikut:

Menurut Darmadi (2018), *Performance* atau 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 moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016), “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Menurut Wibowo (2016), Kinerja berasal dari pengertian *Performance*, dimana pengertian *performance* itu sendiri adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Rivai (2015), memberi pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerjam target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2016), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas maka dapat dikatakan definisi dari kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan padanya, guna untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

#### **2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo 2015) adalah factor kemampuan dan motivasi:

##### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

Menurut Widodo (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur job design.

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu:

1. Kompensasi Individu  
Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Faktor Dukungan Organisasi  
Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk dukungan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
3. Faktor Psikologis  
Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap, dan motivasi.

### **2.4.3 Penilaian Kinerja**

Menurut Fahmi (2016), Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Simamora (2014), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pelaksanaan.

Menurut Mangkunegara (2017), Penilaian prestasi pegawai adalah suatu penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2019), Penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

Menurut Dessler (2015), Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal ataupun formal dalam menilai kinerja karyawan mereka. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar kerjanya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan pimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi melalui serangkaian kriteria dan standar penilaian yang sudah ditetapkan untuk kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.4.4 Metode Penilaian Kinerja**

Fahmi (2018) untuk melakukan penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat analisa yang representatif.

Adapun metode penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe (dalam Widodo 2015) ada tujuh penilaian kinerja, yaitu:

1. *Rating Scales* adalah menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengatur faktor-faktor kinerja.
2. *Essay* adalah mendeskripsikan mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan, kinerja pada masa lalu, potensi dan memberikan saran-saran untuk pengembangan pekerjaan tersebut.
3. *Work Standard* adalah membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelum atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.
4. *Ranking* adalah penilaian menempatkan seluruh pekerja dalam suatu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan
5. *Force Distribution* adalah penilaian harus “memasukan” individu dari kelompok kerja kedalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.
6. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)* adalah penilaian pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya.

#### 2.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Yani (2012) manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Posisi tawar  
Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau dengan karyawan.
2. Perbaikan kerja  
Umpan balik pelaksanaan kinerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi  
Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan penempatan  
Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan, penurunan pangkat didasarkan pada masa lampu atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.
5. Pelatihan dan pengembangan  
Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan Pengembangan Karir  
Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan. Penyusunan perencanaan dan pengembangan karir yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.
7. Evaluasi proses *staffing*  
Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
8. Defisiensi proses penempatan karyawan  
Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
9. Ketidakakuratan informasi  
Kinerja yang lemah menandakan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.
10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan  
Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.
11. Kesempatan kerja yang adil  
Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal  
Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.
13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja



Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan disemua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.

#### 14. Umpan balik ke SDM

Kinerja baik atau buruk diseluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

Menurut Alwi (dalam Herwan 2016), manfaat penilaian kinerja yaitu:

1. Mengetahui prestasi riil yang akan dicapai
2. Mengetahui kelemahan-kelemahan individu yang menghambat peningkatan kinerja
3. Mengetahui potensi-potensi yang akan dikembangkan

Berdasarkan para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manfaat kinerja dalam suatu organisasi dinilai sesuai dengan hasil pekerjaan yang didalamnya terdapat poin-poin utama yang menentukan dan juga mendeskripsikan terkait metode, penerapan, penilaian hingga evaluasi yang dapat menentukan penilaian kinerja SDM yang ada.

#### **2.4.6 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki dan mengingatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerja secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan kinerja menurut Rivai (2015) meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasa, misalnya untuk pemberian gaji berkala, gaji pokok dan insentif gaji.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban pegawai.

11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerja, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
12. Perumusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2019), menyatakan bahwa tujuan kinerja yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa
2. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*Supervisor, managers, administrator*), untuk mengobservasi perilaku bawahan (*Subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya
8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
9. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*Job Description*).

Berdasarkan kutipan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja yaitu meningkatkan motivasi kerja, memperbaiki produktivitas, menentukan terkait kedudukan dan reward karyawan hingga kritik dan saran

terkait masalah pekerjaan yang ditugaskan oleh suatu karyawan dalam memenuhi seluruh uraian tugas kerjanya.

#### **2.4.7 Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat 4 indikator kinerja, meliputi:

1. **Kualitas**  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. **Kuantitas**  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. **Pelaksanaan tugas**  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. **Tanggung jawab**  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas (mutu)**  
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.
2. **Kuantitas (jumlah)**  
Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.
3. **Waktu (jangka waktu)**  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian juga sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi anggaran yang telah ditetapkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

Menurut Wibisono (2017), indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait pengelolaan pegawai meliputi:

1. Umpan balik 360 derajat
2. Absensi
3. Lamaran dan lowongan
4. Ketersediaan pelatihan
5. Kaji banding internal
6. Efisiensi biaya penyelenggaraan
7. Motivasi dan komitmen
8. Ide atau saran yang membangun
9. Produktivitas pegawai

Dengan demikian menurut para ahli diatas dapat dikatakan bahwa indikator kinerja yang terkait dengan permasalahan didalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

## 2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	I Made Adi (2018) Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan Kerjasama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No.1, 2018: 497-524. ISSN: 2302-8912.	<b>Independen :</b> - Pemberdayaan - Kerjasama tim - Pelatihan <b>Dependen :</b> - Poduktivitas karyawan	<b>- Pemberdayaan: Indikator:</b> 1. Keterlibatan 2. Kepercayaan 3. Kepercayaan Diri 4. Kredibilitas 5. Akuntabilitas 6. Komunikasi  <b>- Kerjasama Tim Indikator :</b> 1. Bekerjasama 2. Mengungkapkan harapan positif 3. Menghargai masukan 4. Memberi dorongan 5. Membangun semangat kelompok  <b>- Pelatihan Indikator :</b> 1. Dukungan organisasi 2. Perasaan tentang pelatihan 3. Kepuasan terhadap	<b>Metode :</b> Analisis Linear Berganda	<b>Hasil Penelitian:</b> Menggunakan variabel bekerjasama, mengungkapkan harapan positif, menghargai masukan, memberi dorongan, dan membangun semangat kelompok untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasilnya dari masing-masing indikator berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap produktivitas karyawan.

			<p>pelatihan</p> <p><b>- Produktivitas Karyawan</b></p> <p><b>Indikator :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>3. Semangat kerja</li> <li>4. Pengembangan diri</li> <li>5. Mutu</li> <li>6. Efisiensi</li> </ol>		
2	<p>Vinca Regina (2018) Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. JURNAL, Vol. 9, No. 1 : 17-34. Maret 2020. ISSN: 2085-9996.</p>	<p><b>Independen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterlibatan Karyawan</li> <li>- Loyalitas Kerja</li> <li>- Kerjasama Tim</li> </ul> <p><b>Dependen : Kinerja Karyawan</b></p>	<p><b>- Keterlibatan Karyawan</b></p> <p><b>Indikator:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyerapan</li> <li>2. Kekuatan</li> <li>3. Dedikasi</li> </ol> <p><b>- Loyalitas kerja</b></p> <p><b>Indikator :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketaatan atau kepatuhan</li> <li>2. Bertanggung jawab</li> <li>3. Pengabdian</li> <li>4. Kejujuran</li> </ol> <p><b>- Kerjasama Tim</b></p> <p><b>Indikator :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mau bekerjasama</li> <li>2. Mengungkapkan harapan yang</li> </ol>	<p><b>Metode :</b></p> <p>Uji validitas dengan analisis faktor uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach .</p>	<p><b>Hasil penelitian :</b></p> <p>Menggunakan variabel bekerjasama, mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, memberikan dorongan, membangun semangat kelompok. Hasilnya penyerapan, kekuatan, dedikasi, ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

			<p>positif</p> <p>3.Menghargai masukan</p> <p>4.Memberikan dorongan</p> <p>5.Membangun semangat kelompok</p> <p><b>-Kinerja Karyawan</b></p> <p><b>Indikator :</b></p> <p>1. Jumlah pekerjaan</p> <p>2. Kualitas pekerjaan</p> <p>3. Ketepatan waktu</p> <p>4. Kehadiran</p> <p>5. Kemampuan kerjasama</p>		
3	<p>Taufan (2019) Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. JURNAL EKOBIS, Vol. 9, No. 2, 2019. ISSN: 2088-219x</p>	<p><b>Independen :</b></p> <p><b>Indikator :</b></p> <p>-Sistem Reward</p> <p>-Motivasi Karyawan</p> <p><b>Dependen :</b></p> <p>-Kinerja karyawan</p>	<p><b>- Sistem Reward</b></p> <p><b>Indikator:</b></p> <p>1.Pencapaian</p> <p>2.Penyelesaian</p> <p>3.Gaji</p> <p>4.Upah</p> <p><b>-Motivasi Karyawan</b></p> <p><b>Indikator :</b></p> <p>1. Pekerjaan yang menantang</p> <p>2. Menjadi contoh bagi pegawai lain</p> <p>3. Pengendalian pekerjaan</p> <p>4. Afiliasi dengan</p>	<p><b>Metode :</b></p> <p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p><b>Hasil penelitian :</b></p> <p>Menggunakan variabel pencapaian, penyelesaian, gaji, upah, pekerjaan yang menantang, menjadi contoh bagi pegawai lain, pengendalian pekerjaan, dan afiliasi dengan rekan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sekaligus terhadap kinerja karyawan.</p>

			rekan kerja  <b>-Kinerja karyawan</b> <b>Indikator :</b> 1. Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan 2. Menetapkan target pekerjaan 3. Bekerja sesuai dengan prosedur Dedikasi dalam bekerja		
4	Ibnu (2019) Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. JUMBO Vol, 3, No. 1, April 2019, hal 138-151. E-ISSN: 2502-4175.	<b>Independen t :</b> -Komunikasi Organisasi -Motivasi Kerja - Kerjasama Tim  <b>Dependen :</b> Kinerja Pegawai	<b>- Komunikasi Organisasi</b> <b>Indikator :</b> 1. Komunikasi atasan bawahan 2. Komunikasi bawahan atasan 3. Komunikasi dengan rekan kerja  <b>- Motivasi kerja</b> <b>Indikator :</b> 1. Eksistensi 2. Keterkaitan 3. Pertumbuhan  <b>- Kerjasama Tim</b> <b>Indikator :</b> 1. Focus pada tujuan tim 2. Saling	<b>Metode :</b> Analisis Linear Berganda	<b>Hasil Penelitian :</b> Menggunakan variabel komunikasi organisasi, motivasi kerja, kerjasama tim dan kinerja pegawai. Hasilnya komunikasi atasan bawahan, komunikasi bawahan atasan dan komunikasi dengan rekan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan eksistensi, keterkaitan, pertumbuhan, focus pada tujuan tim, saling tergantung, menjalin kerjasama, koordinasi dalam berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kinerja pegawai.



			tergantung dalam tugas 3. Menjalin kerjasama Koordinasi dalam tugas		
5	Denny (2018) Pengaruh Tingkat Efisiensi, Sistem Penghargaan dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi kasus : Bank Muamalat Cabang Lampung). Jurnal Vol. 12 (2018) No.2. ISSN: 1978-6573.	<b>Independen t :</b> - Efisiensi - Sistem Penghargaan - Budaya perusahaan <b>Dependen :</b> - kinerja Karyawan	- <b>Tingkat efisiensi</b> <b>Indikator :</b> 1. Latar belakang dan tujuan pekerjaan 2. Perencanaan kerja dan target waktu 3. Memanfaatkan dan memaksimalkan sumber daya 4. Hasil yang optimal  - <b>Sistem Penghargaan</b> <b>Indikator :</b> 1. Materi 2. Non materi 3. Motivasi dan prestasi  - <b>Budaya perusahaan</b> <b>Indikator :</b> 1. Nilai 2. Norma 3. Kepercayaan 4. Produktifitas kerja  - <b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Metode :</b> Purposive Sampling (judgement sampling)	Menggunakan variabel materi, non materi, motivasi dan prestasi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya untuk variabel penghargaan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan untuk efisiensi, budaya perusahaan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja.

			<p><b>Indikator :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji /imbalan</li> <li>2. Promosi</li> <li>3. Fasilitas</li> <li>4. Penghargaan</li> <li>5. Lingkungan kerja</li> </ol> <p><b>- Kinerja Karyawan</b></p> <p><b>Indikator :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil yang dicapai</li> <li>2. Dapat diukur</li> <li>3. Kontribusi</li> </ol> <p>Norma dan aturan</p>		
--	--	--	--	--	--

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

### 2.5.2 Perbedaan dan Persamaan

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1	Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan Kerjasama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa	I Made Adi (2018)	<p><b>Independen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Pemberdayaan</li> <li>-Kerja sama tim</li> <li>-Pelatihan</li> </ul> <p><b>Dependen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-<u>Poduktivitas karyawan</u></li> </ul>	<p><b>Variabel Peneliti Independent :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Kerjasama Tim</u></li> </ul> <p><b>Periode data yang diteliti:</b> Tahun 2018</p> <p><b>Metode yang digunakan :</b> Menggunakan metode Kuantitatif berupa jumlah karyawan</p>	<p><b>Variabel Peneliti: Dependen :</b> <u>Kinerja Karyawan</u></p> <p><b>Periode data yang diteliti:</b> Tahun 2020</p> <p><b>Tempat Penelitian:</b> Bali</p>
2	Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja	Vinca Regina (2018)	<p><b>Independen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterlibatan</li> </ul>	<p><b>Variabel Peneliti Independent :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerjasama Tim</li> </ul>	<p><b>Periode data yang diteliti:</b> Tahun 2020</p>

	dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan		<p>Karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Loyalitas Kerja</li> <li>- Kerjasama Tim</li> </ul> <p><b>Dependen :</b></p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p><b>Dependen :</b></p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p><b>Periode data yang diteliti:</b></p> <p>Tahun 2018</p> <p><b>Metode yang digunakan:</b></p> <p>Menggunakan Teknik Sensus, dengan pengambilan data 50 karyawan</p>	<p><b>Tempat Penelitian :</b></p> <p>Batam</p>
3	Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Taufan (2019)	<p><b>Independen : Indikator :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sistem Reward</li> <li>-Motivasi Karyawan</li> </ul> <p><b>Dependen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Kinerja karyawan</li> </ul>	<p><b>Variabel Peneliti Independent :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistem Reward ( Sistem Penghargaan)</li> </ul> <p><b>Dependen :</b></p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p><b>Periode data yang diteliti:</b></p> <p>Tahun 2019</p> <p><b>Metode yang digunakan:</b></p> <p>Menggunakan pendekatan sensus</p> <p><b>Tempat Penelitian :</b></p> <p>Jakarta</p>	<p><b>Periode data yang diteliti:</b></p> <p>Tahun 2020</p> <p><b>Metode :</b></p> <p>Menggunakan 36 karyawan untuk pengambilan data</p>
4	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	Ibnu (2019)	<p><b>Independent :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Komunikasi Organisasi</li> <li>-Motivasi Kerja</li> <li>- Kerjasama Tim</li> </ul> <p><b>Dependen :</b></p>	<p><b>Variabel Peneliti Independent :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerjasama Tim</li> </ul> <p><b>Dependen :</b></p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p><b>Metode yang digunakan:</b></p> <p>Menggunakan pendekatan sensus</p>	<p><b>Periode yang diteliti:</b></p> <p>Tahun 2020</p> <p><b>Metode :</b></p> <p>Menggunakan 30 karyawan untuk pengambilan data</p> <p><b>Tempat Penelitian :</b></p> <p>Sulawesi</p>

			Kinerja Pegawai		
5	Pengaruh Tingkat Efisiensi, Sistem Penghargaan dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi kasus : Bank Muamalat Cabang Lampung)	Denny (2018)	<b>Independent :</b> - Efisiensi - Sistem Penghargaan - Budaya perusahaan  <b>Dependen :</b> kinerja Karyawan	<b>Variabel Peneliti Independent :</b> - Sistem Reward ( Sistem Penghargaan)  <b>Dependen :</b> Kinerja Karyawan  <b>Metode yang digunakan:</b> Menggunakan Teknik Sensus, dengan pengambilan data 50 karyawan	<b>Periode yang diteliti:</b> Tahun 2020  <b>Tempat Penelitian :</b> Lampung

Tabel 2.2 Perbedaan dan Persamaan

### 2.5.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel *Independent* kerjasama tim, penghargaan dan variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu. Menurut Sugiyono (2017), kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Pada uraian sebelumnya, telah dikemukakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerjasama tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Komunikasi akan berjalan baik dengan dilandasi kesadaran tanggung jawab tiap anggota.

Kerjasama tim merupakan salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vinca Regina (2018) menyatakan bahwa berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis variabel Kerjasama Tim berdasarkan nilai t hitung  $2,379 > 1,678$  t tabel dengan signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$  bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Diperkuat lagi dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja" yang dilakukan oleh Andi (2017), Kylie Goodell (2016), Olena et al (2016), menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lalu hal ini diperkuat dengan teori Menurut Taroreh (2016), kinerja yang dicapai oleh sebuah tim menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaannya dan penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didorong dengan seiring meningkatnya kinerja perusahaan, didalamnya terdapat keterlibatan kerja yang tinggi.

Dalam hal ini kerjasama tim sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat didalamnya (*win-win*). Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama tim, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman terhadap tujuan bersama.

Pemberian sebuah penghargaan kepada karyawan merupakan bentuk apresiasi perusahaan bahwa karyawan tersebut telah melakukan pekerjaannya dengan baik juga pemberian penghargaan dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerja serta mewujudkan cita-cita dari tujuan perusahaan.

Usaha untuk mendapatkan karyawan yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan memerlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasianm penggunaan dan pemeliharaan karyawan agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan tersebut, maka diperlukan adanya pemberian penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat lagi dan berinovasi guna kemajuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Aldila (2016) yang berjudul "Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayat (2018) yang menyatakan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* atau penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan

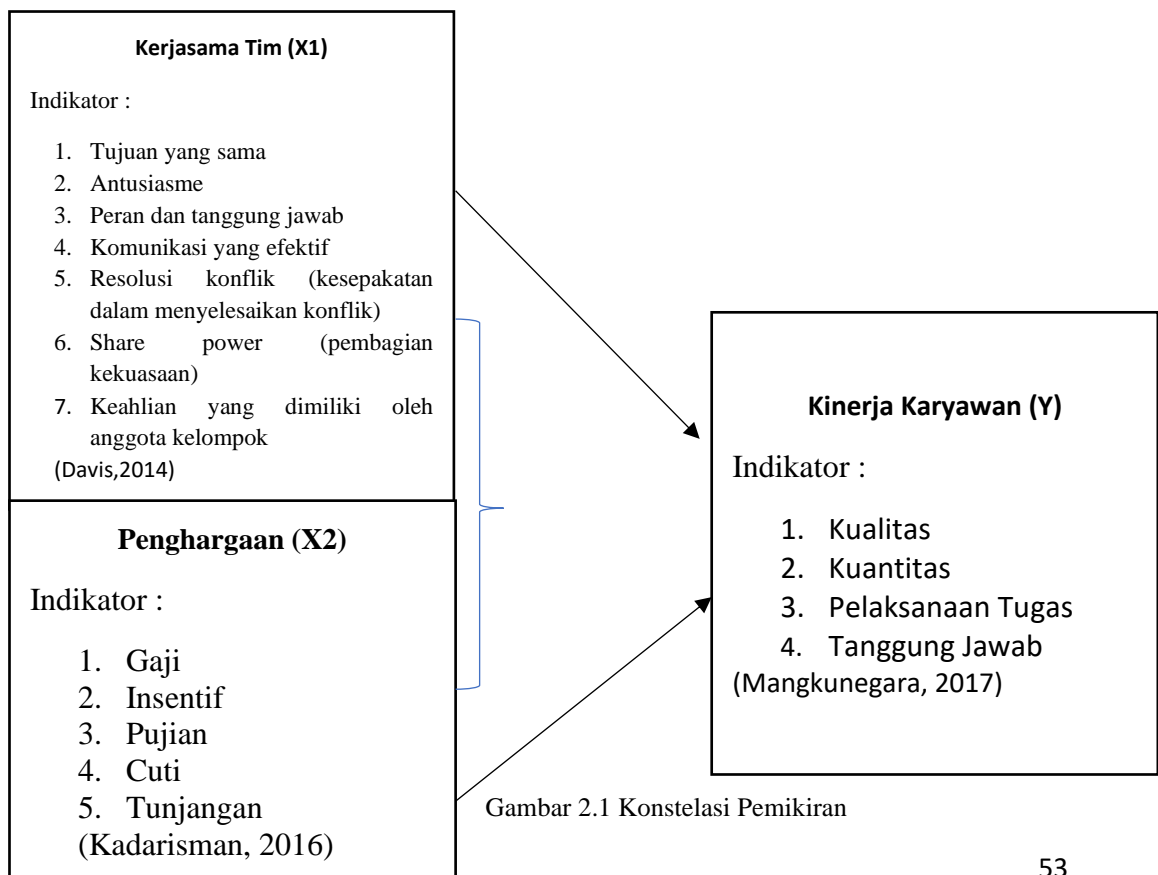
penelitian ini juga didukung oleh Irawanti (2016) dimana pemberian *reward* atau penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya, bahwa gaji, bonus, perhatian dan pujian adalah alat yang dapat digunakan oleh manajer untuk memotivasi karyawannya dengan tujuan untuk membuat kinerja menjadi efektif dan efisien.

Hal tersebut diperkuat dengan teori menurut Armstrong (dalam Sudarmanto 2018), menyatakan bahwa manajemen/sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi, sehingga mendorong pencapaian misi dan strategi organisasi dan membantu mencapai keberlangsungan keuntungan kompetitif dan meningkatkan nilai *shareholder* (pemegang saham).

Sudarmanto (2018), Sistem penghargaan idealnya dapat mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan diberikan penghargaan baik berupa finansial ataupun non finansial, karyawan cenderung memiliki harapan (ekspektasi) untuk memperoleh penghargaan tersebut. Oleh karenanya, bentuk penghargaan sedapat mungkin membuat orang tertarik dan mendorong untuk mencapainya.

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ini menunjukkan adanya pemikiran bahwa masing-masing variabel saling mempengaruhi, dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Konstelasi Pemikiran

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

**Hipotesis :**

- Hipotesis 1 : Diduga bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan pada PT Indopower Internasional.
- Hipotesis 2 : Diduga bahwa terdapat pengaruh yang positif antara penghargaan dengan kinerja karyawan pada PT Indopower Internasional.
- Hipotesis 3 : Diduga bahwa Kerjasama tim dan penghargaan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan pada PT Indopower Internasional.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksploratif. Metode yang digunakan adalah studi kasus. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistic kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta untuk menjelaskan mengetahui seberapa besar pengaruh Kerjasama Tim dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopower Internasional.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian pada skripsi ini adalah pengaruh kerjasama tim dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT Indopower Internasional . Kerjasama tim sebagai variabel X1 (*independent*), penghargaan sebagai variabel X2 (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (*dependent*).

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis dalam penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indopower Internasional.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Penulis mengambil penelitian data dan informasi dari PT Indopower Internasional yang berdomisili di Jl. KS Tubun Raya 1 No. 24, Kota Bambu Selatan, Palmerah, RT.4/RW.2, Jakarta Barat.

#### **3.3. Jenis dan Data Sumber Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif, agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka sebagai penunjang digunakan juga data kualitatif.

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, dan survey berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti.
2. Data kuantitatif yaitu berupa angka mengenai data realisasi pencapaian indikator kinerja PT Indopower Internasional.



### 3.3.2. Data Sumber Penelitian

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui observasi, dan menyebar kuesioner kepada responden mengenai variabel yang diteliti yaitu kerjasama tim, penghargaan dan kinerja.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari penyedia data pada PT Indopower Internasional Jakarta.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam dua kelompok yaitu :

1. *Variabel independent*

Variabel ini disebut juga yang mempengaruhi dan menjadi sebab, dalam skripsi ini yang menjadi variabel independent adalah kerjasama tim dan penghargaan.

2. *Variabel dependent*

Variabel ini disebut juga variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, dalam skripsi ini yang menjadi variabel dependent adalah kinerja karyawan PT Indopower Internasional.

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Kerjasama Tim (X1)	1. Tujuan yang sama	a. Kerjasama Tim melaksanakan pekerjaan berdasarkan rencana b. Kerjasama Tim bekerja berorientasi kepada tujuan pekerjaan c. Kerjasama Tim bekerja mengutamakan hasil kerja.	Ordinal
	2. Antusiasme	a. Kerjasama Tim bekerja mengutamakan bekerja sesuai tujuan b. Kerjasama Tim bekerja diawali dengan perencanaan yang matang c. Focus terhadap tugas	Ordinal
	3. Peran dan Tanggung Jawab	a. Karyawan menunjukkan tanggung jawab dengan kerjasama	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Karyawan dengan karyawan lainnya mudah bergaul</li> <li>c. Karyawan menunjukkan kekompakan dalam bekerja</li> </ul>	
	4. Komunikasi yang Efektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sesama anggota tidak mengabaikan masukan-masukan dari anggota yang lainnya</li> <li>b. Selalu dikomunikasikan dalam melakukan pekerjaan</li> <li>c. Kerjasama Tim melakukan kebersamaan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
	5. Resolusi Konflik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Keputusan yang diambil harus sudah disepakati oleh anggota dalam tim</li> <li>b. Kerjasama Tim menyadari pentingnya berpartisipasi satu sama lain</li> <li>c. Mendiskusikan keputusan apa yang akan diambil</li> </ul>	Ordinal
	6. Share Power	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memberikan masukan yang positif guna membangun semangat</li> <li>b. Menyemangati anggota tim satu sama lain</li> <li>c. Satu pemikiran mengenai hal-hal yang menyangkut kerjasama dalam tim.</li> </ul>	Ordinal
	7. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Saling sharing apa hal yang tidak dimiliki oleh anggota lain, agar seluruh anggota dapat melakukannya</li> <li>b. Berbagi ide dan ilmu pada sesama anggota tim</li> <li>c. Saling bantu membantu</li> </ul>	Ordinal

		dalam melaksanakan pekerjaan.	
Penghargaan (X2)	1. Gaji	a. Tanggung jawab b. Berapa lama nya waktu kerja c. Beban kerja	Ordinal
	2. Insentif	a. Kepuasan kerja b. Kualitas kerja c. Ketercapaian target	Ordinal
	3. Pujian	a. Melampaui target b. Kualitas dan kuantitas kerja	Ordinal
	4. Cuti	a. Pemenuhan hak karyawan b. Bentuk toleransi perusahaan	Ordinal
	5. Tunjangan	a. Bentuk apresiasi kerja b. Loyalitas perusahaan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	a. Hasil maksimal penyelesaian tugas b. Peningkatan hasil	Ordinal
	2. Kuantitas	a. Target b. Ketepatan waktu c. Penyelesaian tugas	Ordinal
	3. Pelaksanaan tugas	a. Menyelesaikan tugas dengan baik dan benar b. Focus kerja	Ordinal
	4. Tanggung jawab	a. Kecekatan b. Beban tugas	Ordinal

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sensus, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Indopower Internasional dengan jumlah 55 orang karyawan.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan

penelitian. Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan data sekunder :

#### 1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survey langsung di PT Indopower Internasional. Sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat. Adapun data yang diperoleh meliputi :

##### 1. Wawancara

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti.

##### 2. Observasi

Penulis melakukan pengamatan dengan melihat langsung pada objek yang diteliti yaitu pada PT Indopower Internasional.

##### 3. Kuesioner

Kuesioner yaitu mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti. Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert dalam menghitung bobot setiap pertanyaan.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data dari PT Indopower Internasional.

### 3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas dapat digunakan dengan cara menghitung korelasi secara parsial dari masing-masing kuesioner dengan total skor dimensi yang diteliti. Jika hasil dimensi menunjukkan nilai signifikan  $\leq 5\%$ , maka item-item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 23. Uji validitas dapat menggunakan persamaan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan rumus penunjang sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien Korelasi
- $\sum XY$  : Jumlah Perkalian X dan Y
- $\sum X$  : Jumlah Variabel X
- $\sum Y$  : Jumlah Variabel Y
- $\sum X^2$  : Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel X
- $\sum Y^2$  : Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel y
- N : Banyaknya Sampel

Maka hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel di mana  $df=n-2$  dengan sig 5% jika  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$  maka valid.

Tabel 3.2 Uji Validitas

No Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=30)	Keterangan
1	X1.1	X1	0,568	0,361	Valid
2	X1.2		0,411	0,361	Valid
3	X1.3		0,551	0,361	Valid
4	X1.4		0,678	0,361	Valid
5	X1.5		0,390	0,361	Valid
6	X1.6		0,584	0,361	Valid
7	X1.7		0,375	0,361	Valid
8	X1.8		0,581	0,361	Valid
9	X1.9		0,551	0,361	Valid
10	X1.10		0,479	0,361	Valid
11	X2.1	X2	0,591	0,361	Valid
12	X2.2		0,494	0,361	Valid
13	X2.3		0,593	0,361	Valid
14	X2.4		0,497	0,361	Valid
15	X2.5		0,592	0,361	Valid
16	X2.6		0,365	0,361	Valid
17	X2.7		0,406	0,361	Valid
18	X2.8		0,404	0,361	Valid
19	X2.9		0,428	0,361	Valid
20	X2.10		0,513	0,361	Valid
21	Y1	Y	0,413	0,361	Valid
22	Y2		0,381	0,361	Valid
23	Y3		0,364	0,361	Valid
24	Y4		0,381	0,361	Valid
25	Y5		0,361	0,361	Valid
27	Y6		0,415	0,361	Valid
27	Y7		0,367	0,361	Valid
28	Y8		0,361	0,361	Valid
29	Y9		0,365	0,361	Valid

30	Y10		0,535	0,361	Valid
----	-----	--	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah tahun 2021

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan berulang-ulang pada kelompok yang akan sama akan menghasilkan data yang sama. Cara mengukurnya dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan bantuan aplikasi software SPSS versi 23. Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini di gunakan teknis analisis formula alpha cronbach's . Rumus alpha digunakan untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r : Koefisien *reliability instrument* (cronbachalfa).

k : Banyaknya butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$  : Total varians butir.

$\sum \sigma_t^2$  : Total varians.

Pengujian realibilitas instrumen dapat di lakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai alpha > 0,60 maka reliabel, Sebaliknya jika Cronbach Alpha's < 0,6 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Berikut ini adalah data dari hasil uji reliabilitas :

**Tabel 3.3 Uji Reliabilitas  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	30

Berdasarkan Tabel 3.3 diatas dapat dijelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach alpha*, nilai *Cronbach alpha* yang baik adalah yang semakin mendekati 1. Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan nilai yang lebih dari 0,60 dikatakan baik. Reliabilitas pada variabel X dan Y mendapat nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,913. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua nilai *Cronbach alpha* dari hasil variabel X dan Y menghasilkan *Cronbach alpha* > 0,60 atau 0,913 > 0,60 sehingga semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

### 3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan

perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.(Sugiyono,2017)

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan Analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent X1= Kerjasama Tim, X2= Penghargaan terhadap variabel dependent Y= Kinerja Karyawan.

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian, menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan penghargaan dengan kinerja karyawan maka digunakan alat analisis sebagai berikut :

### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap penerapan kerjasama tim dan penghargaan dengan kinerja karyawan, maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah memahami data. Analisis deskriptif adalah statistic yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

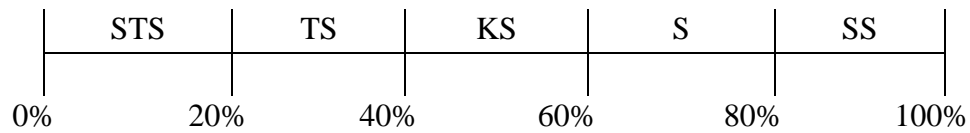
Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Tabel 3.4 Skala Likert

No.	Skala Penilaian	Positif
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$



Tabel 3.3 Tingkat Presentase Analisis Deskriptif.

### 3.8.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sujarweni (2015) analisis regresi linear berganda bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linear, dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan SPSS Versi 23. Dikatakan regresi linear berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, maka digunakan persamaan regresi linier berganda dengan rumus penunjang menurut para ahli sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber: Sujarweni 2015

Di mana :

- Y = Variabel terikat Kinerja Karyawan.
- a = Bilangan konstanta
- $\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefesien regresi Kerjasama Tim dan Penghargaan.
- X1 = Variabel bebas Kerjasama Tim.
- X2 = Variabel bebas Penghargaan.
- e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja karyawan

### 3.9. Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness. Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk sat ugaris lurus diagonal, dan ploating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.



### 3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Ketentuan uji multikolinearitas sebagai berikut:

- a. Jika R<sup>2</sup> tinggi tapi variabel independent banyak yang tidak signifikan, maka dalam model regresi terdapat multikolinearitas.
- b. Menganalisis matriks korelasi variabel independent. Jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu diatas 0,90 maka terdapat multikolinearitas.
- c. Melihat nilai toleransi lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10% berarti ada multikolinearitas. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel Independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2016) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas. Namun sebaliknya jika hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang memiliki nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent.

### 3.9.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis berikut ini:

- a. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.9.4 Uji Hipotesis Simultan (Uji F) / Uji Regresi Secara Simultan

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Kerjasama Tim (X<sub>1</sub>), Penghargaan (X<sub>2</sub>), dan bersamasama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau = 5% penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 23. Hipotesis statistiknya yaitu:

H<sub>0</sub> :  $\beta_1 \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Kerjasama Tim dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 = \beta_1 \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh pengaruh Kerjasama Tim dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus dan dengan dengan rumus penunjang menurut para ahli sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiono 2017

Di mana :

$R^2$  = Kuadrat koefisien korelasi ganda.

$k$  = Banyaknya variabel bebas.

$n$  = Jumlah anggota sampel.

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang ( $K$ ) dan penyebut ( $n-k-1$ ) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  –  $H_1$  diterima (signifikan).

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  –  $H_1$  ditolak (tidak signifikan).

### 3.9.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji T) / Uji Regresi Secara Parsial

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.
2.  $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.
3.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan.
4.  $H_1 : \beta_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% , penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 23 dan dengan dengan rumus penunjang menurut para ahli sebagai berikut:

$$t = \frac{rp\sqrt{n-2}}{1-rp}$$

Sumber: Sugiono 2017

Di mana :

$n$  = Jumlah sampel

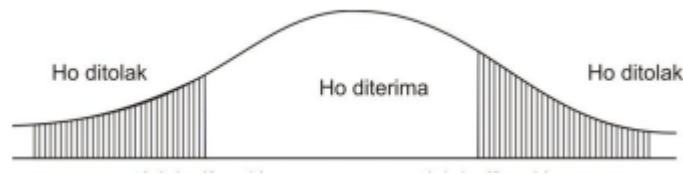
$r_p$  = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis  $t$  hitung dibandingkan  $t$  tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Terima  $H_0$  Jika  $t$  hitung  $< t$  tabel –  $H_1$  ditolak (tidak signifikan)

Tolak  $H_0$  Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel –  $H_1$  diterima (signifikan)

Adapun gambar penerimaan dan penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

Manfaat perhitungan uji hipotesis yang peneliti akan lakukan untuk perusahaan antara lain: untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kerjasama tim dan penghargaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi rujukan perusahaan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan kerjasama tim dan penghargaan dalam peningkatan kinerja karyawan..

### 3.9.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen, dengan kata lain nilai koefisien determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel bergantung yang mampu di jelaskan oleh variabel penduganya. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R square atau R kuadrat, dan rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$Kd$  = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel  $Y$  dipergunakan oleh variabel  $X$ .

$r^2$  = Kuadrat koefisien korelasi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam presentase.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan**

PT Indopower Internasional (IPI) berdiri sejak tahun 1996 dengan tujuan mendukung pelanggan mengembangkan pembangkit listrik, memperbaiki efisiensi, memperbesar keuntungan dan keberhasilan dalam usaha pembangkit listrik dan industry mereka dengan memberikan kemampuan layanan enjiniring yang luas dan kualitas dunia.

PT Indopower Internasional adalah perusahaan konsultan nasional bertaraf internasional yang bergerak di bidang Engineering Power Plant Kelistrikan dan Industri yang telah mendapat penghargaan sebagai perusahaan terbaik Bidang Local Content TOP 3 versi IBEA 2017. IPI memiliki pengalaman lebih dari 360 proyek didalam negeri dan di luar negeri meliputi semua kegiatan engineering dan pengembangan proyek pembangkit listrik dan sudah memiliki kantor Sperwakilan di Malaysia, Singapura, Jepang dan Bangladesh dan PT Indopower Internasional memiliki tenaga ahli lebih dari 40 tenaga ahli engineering yang professional.

IPI telah membuktikan kemampuan berkompetisi baik secara teknis maupun komersial pada pasar publik, selama bertahun-tahun, dalam menangani proyek sehingga mereka puas dan mayoritas fanatik dengan pelayanan yang diberikan. IPI adalah anggota INKINDO – Ikatan Konsultan Indonesia, MKI- Masyarakat Kelistrikan Indonesia, METI- Masyarakat Energi Terbarukan Indonesia yang mengikuti kode etik federasi konsultan engineering Nasional dan Internasional adalah menjamin kualitas tertinggi semua pekerjaannya. Setiap pelaksanaan pekerjaan IPI bertujuan sepenuhnya memenuhi permintaan pelanggan, sepenuhnya memenuhi syarat dengan nisi kontrak perjanjian untuk menjamin penuh kepuasan para pelanggan. Reputasi Indopower Internasional didasarkan atas standar Teknik professional yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dalam pekerjaan rutin sehari-hari dan ambisi untuk penyempurnaan yang terus-menerus. Sebagai bukti kualitas, Indopower Internasional telah mendapatkan ISO 9001-2015.

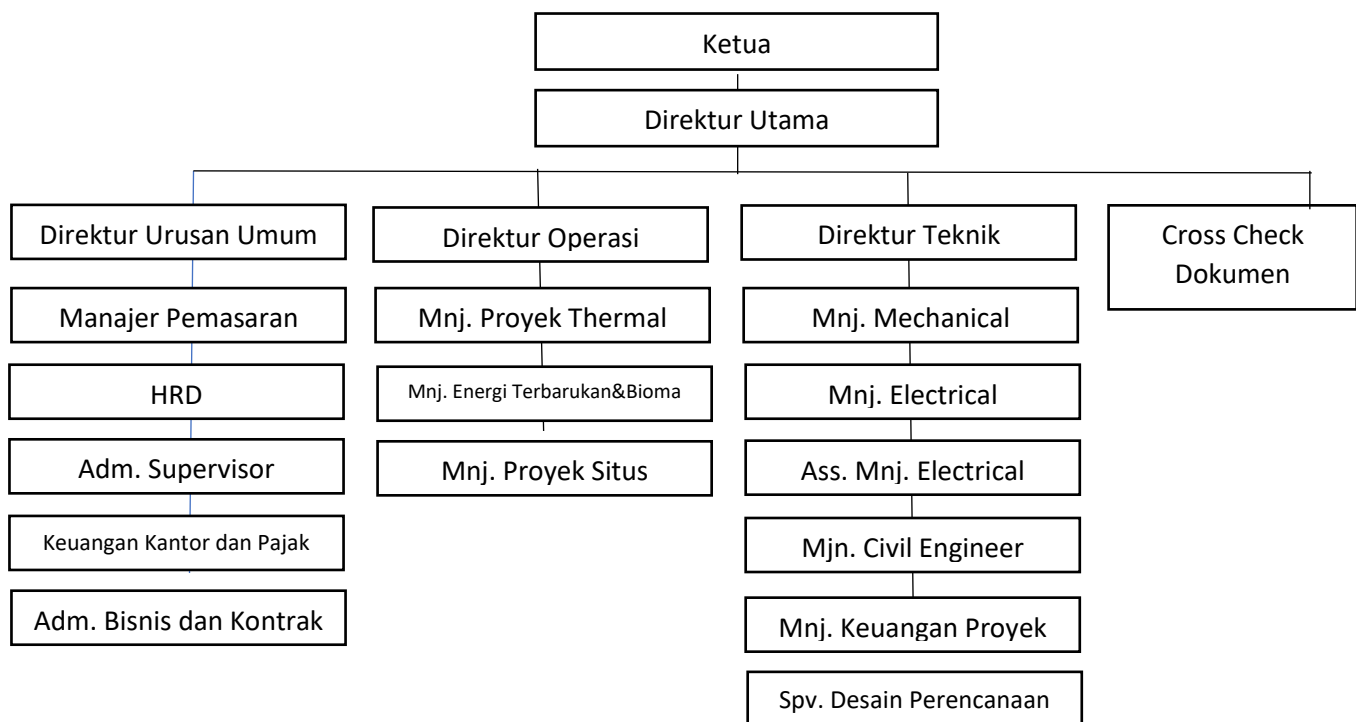
Visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan enjiniring kelas dunia yang professional dalam mendukung perusahaan kelistrikan, industry dan program-program pembangunan diseluruh dunia. Sedangkan misi perusahaan ini adalah:

1. Mendukung dan membantu pelanggan dalam pengembangan, pemeliharaan, peningkatan Pusat Tenaga Listrik dan Industri dengan pencapaian unjuk kerja yang terbaik.
2. Mendukung dan membantu pelanggan meningkatkan keuntungan dengan Peningkatan efisiensi pembangkit, Peningkatan keandalan dan ketersediaan pembangkit dengan kompetensi enjiniring yang tertinggi dan pemenuhan kepuasan pelanggan

#### 4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

**STRUKTUR ORGANISASI PT INDOPOWER INTERNASIONAL**



Gambar 4.1 Bagan Organisasi PT Indopower Internasional

Berikut ini akan dijelaskan lebih detail uraian mengenai deskriptif kerja, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian di PT Indopower Internasional:

1. Direktur Urusan Umum, bertugas untuk melakukan operasionalisasi pengerjaan proyek di kantor.
2. Direktur Operasi, bertugas untuk melakukan operasionalisasi pengerjaan proyek di tempat proyek tersebut.
3. Direktur Teknik, bertugas untuk melakukan perhitungan berdasarkan syarat-syarat tertentu untuk melakukan pengerjaan proyek.

4. Cross Check Dokumen , bertugas untuk mengecek kembali berkas dan dokumen yang bersangkutan dengan pengerjaan proyek.

## 4.2 Metode Pengolahan/Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai frekuensi dan persentase dari variabel Kerjasama Tim, Penghargaan, dan Kinerja Karyawan. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan ke 55 responden, dimana responden yang menjawab kuesioner ini adalah para karyawan PT Indopower Internasional. Kuesioner ini berisikan 30 butir pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel bebas Kerjasama Tim (X1), 10 pernyataan untuk variabel bebas Penghargaan (X2) dan 10 butir pernyataan untuk variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Hasil jawaban responden pada setiap butir pertanyaan masing-masing indikator dilakukan tabulasi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui secara kuantitatif jawaban responden pada setiap butirnya. Hasil tabulasi jawaban responden untuk variable X dan Y adalah :

Tabel 4.1 Penentuan Skor Jawaban Kuisisioner

NO	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

## 1. Variabel Kerjasama Tim (X1)

### 1. Tujuan Yang Sama

- a. PT Indopower Internasional dalam Kerjasama Tim melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana tim.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.2 PT Indopower Internasional melaksanakan pekerjaan sesuai rencana tim.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	6	10,9%	12
Kurang Setuju	3	21	38,1%	63

Setuju	4	23	42,0%	92
Sangat Setuju	5	5	9,0%	25
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>192</b>

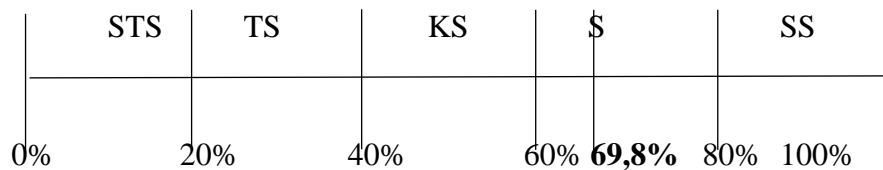
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden, ada 23 responden menjawab setuju atau sebesar 41,8% ditambah dengan tambahan 5 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 9,0%, kemudian 21 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 38,1%, lalu 6 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 10,9%, maka diperoleh nilai skor 192. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{192}{5 \times 55} \times 100\% = 69,8\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan PT Indopower Internasional bahwa kerjasama tim dalam melaksanakan pekerjaan selalu sesuai dengan rencana dari tim , menunjukkan 69,8% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju, artinya responden menilai bahwa hal tersebut memang benar terjadi dan diterapkan pada PT Indopower Internasional guna untuk membantu pada proses pengerjaan dan tercapainya sebuah tujuan tim.

- b. PT Indopower Internasional dalam Kerjasama Tim dengan rekan sesama tim, koordinasi dan kerjasama merupakan hal yang mudah dibentuk pada saat melaksanakan pekerjaan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.3 PT Indopower Internasional melakukan koordinasi sesama rekan kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,8%	1
Tidak Setuju	2	5	9,0%	10

Kurang Setuju	3	24	43,7%	72
Setuju	4	21	38,1%	84
Sangat Setuju	5	4	7,2%	20
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>187</b>

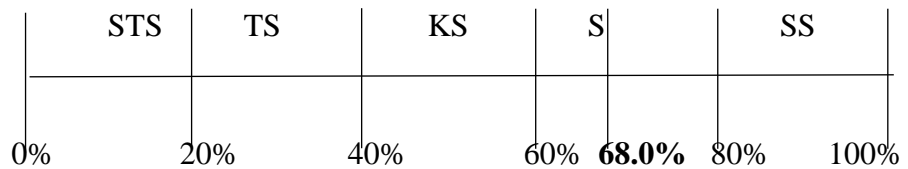
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 21 responden menjawab setuju atau sebesar 38,1% ditambah dengan 4 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 7,2%, kemudian 24 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 43,7% , lalu 5 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 9,0% dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju atau sebesar 1,8%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{193}{5 \times 55} \times 100\% = 68,0\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan PT Indopower Internasional bahwa dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama sangat mudah dibentuk dalam kerjasama tim, menunjukkan 68,0% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju, artinya responden menyetujui bahwa hal tersebut dapat dibangun dalam kerjasama tim pada PT Indopower Internasional.

## 2. Antusiasme

- a. PT Indopower Internasional dalam melaksanakan pekerjaannya anggota dapat berkoordinasi dengan baik terhadap pekerjaan yang ditanggung

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.4 PT Indopower Internasional melakukan koordinasi dengan baik terhadap pekerjaan



Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	9	16,4%	18
Kurang Setuju	3	27	49,3%	81
Setuju	4	17	30,3%	68
Sangat Setuju	5	2	4,0%	10
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>177</b>

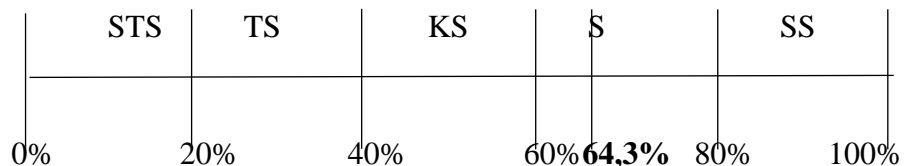
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 17 responden menjawab setuju atau sebesar 30,3% ditambah dengan 2 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 4,0%, kemudian 27 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 49,3%, dan 9 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 16,4%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{177}{5 \times 55} \times 100\% = 64,3\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan PT Indopower Internasional bahwa dalam melaksanakan pekerjaan karyawan dapat berkoordinasi dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya, menunjukkan 64,3% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju yang dimana karyawan menyetujui bahwa karyawan pada PT Indopower Internasional dalam melaksanakan pekerjaannya mampu berkoordinasi dengan baik sesuai dengan pekerjaannya.

- b. PT Indopower Internasional dalam melaksanakan pekerjaannya bersama-sama untuk bertanggung jawab terhadap kualitas kerja yang dihasilkan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.5 PT Indopower Internasional melaksanakan bertanggung jawab terhadap kualitas kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	4	7,2%	8
Kurang Setuju	3	27	49,2%	81
Setuju	4	23	41,8%	92
Sangat Setuju	5	1	1,8%	5
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>186</b>

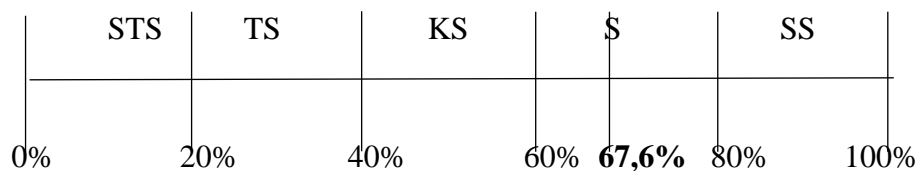
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 23 responden menjawab setuju atau sebesar 41,8% ditambah dengan 1 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 1,8%, lalu 27 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 49,2%, dan 4 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 7,2%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{186}{5 \times 55} \times 100\% = 67,6\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan PT Indopower Internasional bahwa dalam kerjasama tim para anggota secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja yang dihasilkan oleh tim, menunjukkan 57,6% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju yang dimana karyawan menyetujui sekaligus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab secara bersama-sama terhadap kualitas yang dihasilkan oleh tim.

### 3. Peran dan Tanggung Jawab

- a. PT Indopower Internasional dalam melaksanakan pekerjaannya dalam tim saling berkontribusi satu sama lain

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.6 PT Indopower Internasional melaksanakan pekerjaan saling berkontribusi

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	5	9,0%	10
Kurang Setuju	3	24	43,7%	72
Setuju	4	22	40,0%	88
Sangat Setuju	5	4	7,3%	20
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>190</b>

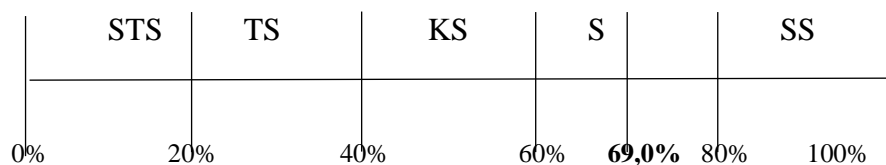
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 22 responden menjawab setuju atau sebesar 40,0% ditambah dengan 4 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 7,3%, lalu 24 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 43,7%, dan 5 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 9,0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{190}{5 \times 55} \times 100\% = 69,0\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan PT Indopower Internasional bahwa dalam kerjasama tim dalam menjalankan tugas sesama anggota saling berkontribusi agar tercapainya tujuan kerjasama tim yang baik dan menghasilkan kualitas yg baik pula, menunjukkan 69,0% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan beranggapan bahwa mereka telah berkontribusi dengan baik dalam tim pada saat melaksanakan pekerjaan.

- b. PT Indopower Internasional setiap karyawan yang diberikan tugas atau tanggung jawab dikerjakan dengan baik dan benar tanpa memerlukan pengawasan yang ekstra

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.7 PT Indopower Internasional melaksanakan pekerjaan tanpa pengawasan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	7	12,7%	14
Kurang Setuju	3	22	40,0%	66
Setuju	4	24	43,3%	96
Sangat Setuju	5	2	4,0%	10
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>186</b>

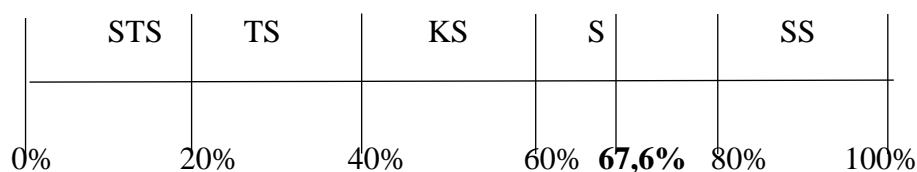
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 24 responden menjawab setuju atau sebesar 43,3% ditambah dengan 2 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 4,0%, lalu 22 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 40,0%, dan 7 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 12,7%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{186}{5 \times 55} \times 100\% = 67,6\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional dalam melaksanakan pekerjaan harus dengan baik dan benar tanpa perlu pengawasan khusus, menunjukkan 67,6% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan merasa sbahwa ketika diberikan tugas dan mereka mengerjaka nya dengan baik dan benar, mereka merasa bahwa tidak perlu untuk diawasi secara lebih ekstra.

#### 4. Komunikasi Yang Efektif

- a. PT Indopower Internasional dalam melaksanakan pekerjaan secara tim tidak boleh mengabaikan masukan dari anggota lain.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.8 PT Indopower Internasional tidak mengabaikan masukan dari anggota lain.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	5	9,0%	10
Kurang Setuju	3	21	38,0%	63
Setuju	4	27	49,0%	108
Sangat Setuju	5	2	4,0%	10
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>191</b>

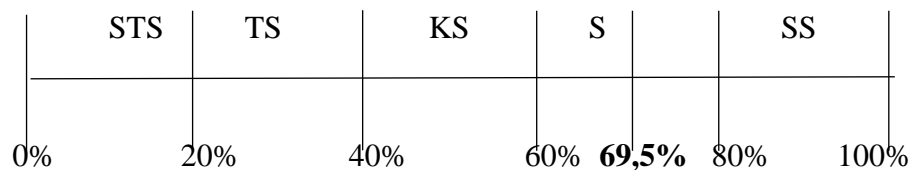
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 27 responden menjawab setuju atau sebesar 49,0% ditambah dengan 2 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 4,0%, lalu 21 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 38,0%, dan 5 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 9,0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{191}{5 \times 55} \times 100\% = 69,5\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional dalam melaksanakan pekerjaan dalam tim sesama anggota tidak boleh mengabaikan masukan-masukan dari anggota lainnya, menunjukkan 69,6% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga menyadari pentingnya sebuah masukan dari sesama anggota karena bisa saja masukan tersebut karyawan menjadi termotivasi atau menerima sebuah jalan pikiran yang dibutuhkan.

- b. PT Indopower Internasional dalam melaksanakan pekerjaan selalu mengutamakan kebersamaan dalam tim dalam arti melakukan secara bersama-sama baik itu diskusi, pengambilan keputusan dan sebagainya.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.9 PT Indopower Internasional mengutamakan kebersamaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	2	3,6%	4
Kurang Setuju	3	31	56,4%	93
Setuju	4	19	34,6%	76
Sangat Setuju	5	3	5,4%	15
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>188</b>

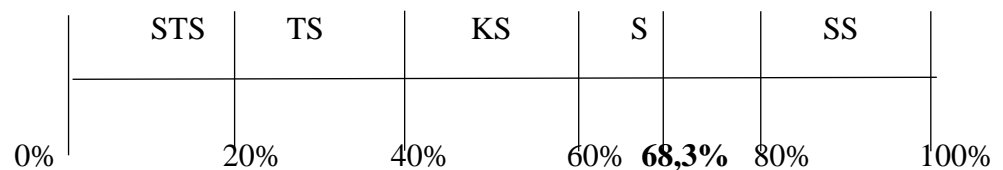
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 19 responden menjawab setuju atau sebesar 34,6% ditambah dengan 3 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 5,4%, lalu 31 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 56,4%, dan 2 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 3,6%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{188}{5 \times 55} \times 100\% = 68,3\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional dalam melaksanakan semua pekerjaan mengutamakan kebersamaan baik dalam hal mengenai pekerjaan ataupun diskusi dan sebagainya, menunjukkan 68,3% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawanpun beranggapan bahwa yang terpenting dalam sebuah kerjasama adalah kebersamaan, karena jika kebersamaan itu diutamakan maka pekerjaan apapun akan terselesaikan dengan baik.

## 5. Resolusi Konflik

- a. PT Indopower Internasional dalam mengambil sebuah keputusan harus telah disepakati oleh seluruh anggota dalam tim.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.10 Cara mengambil keputusan PT Indopower Internasional

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	7	12,7%	14
Kurang Setuju	3	22	40,0%	66
Setuju	4	25	45,5%	100
Sangat Setuju	5	1	1,8%	5
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>185</b>

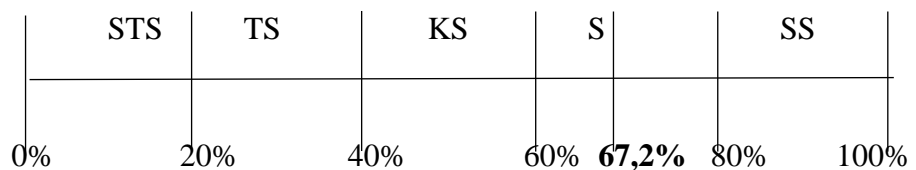
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 25 responden menjawab setuju atau sebesar 45,5% ditambah dengan 1 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 1,8%, lalu 22 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 40,0%, dan 7 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 12,7%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{185}{5 \times 55} \times 100\% = 67,2\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional dalam mengambil keputusan melalui persetujuan oleh seluruh anggota dalam tim atau telah disepakati oleh seluruh anggota agar keputusan yang diambil bisa sangat diterima, menunjukkan 67,2% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan menyetujui bahwa keputusan yang diambil harus telah disetujui dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam tim.

- b. PT Indopower Internasional dalam penyelesaian masalah dalam tim, selalu berdiskusi atau bertukar pikiran.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.11 PT Indopower Internasional penyelesaian masalah selalu didiskusikan.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	12	21,9%	24
Kurang Setuju	3	19	34,5%	57
Setuju	4	22	40,0%	88
Sangat Setuju	5	2	3,6%	10
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>179</b>

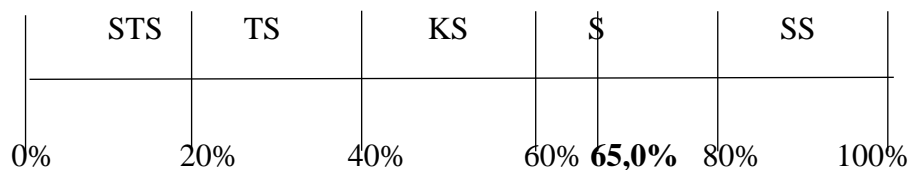
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 22 responden menjawab setuju atau sebesar 40,0% ditambah dengan 2 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 3,68%, lalu 19 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 34,5%, dan 12 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 21,9%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{179}{5 \times 55} \times 100\% = 65,0\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional dalam menyelesaikan masalah dalam tim selalu bertukar kepala atau bertukar pikiran, dan selalu didiskusikan dengan anggota kelompok, menunjukkan 65,0% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan beranggapan bahwa setiap terjadi masalah, mereka selalu merundingkannya dengan anggota kelompok.



## 6. Share Power

- a. PT Indopower Internasional dalam proses menyelesaikan tugas selalu memiliki ketergantungan sesuai dengan urutan tugas serta memberikan masukan yang positif guna membangun semangat.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.12 PT Indopower Internasional dalam menyelesaikan tugas selalu sesuai dengan urutan tugas

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,8%	0
Tidak Setuju	2	5	9,0%	10
Kurang Setuju	3	33	60,20%	99
Setuju	4	15	27,2%	60
Sangat Setuju	5	1	1,8%	5
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>174</b>

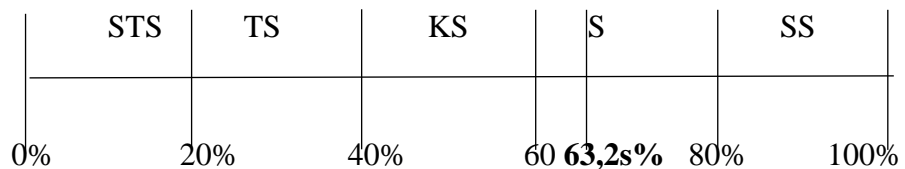
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 15 responden menjawab setuju atau sebesar 27,2% ditambah dengan 1 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 1,8%, lalu 33 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 60,20%, 5 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 9,0%, dan 1 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 1,8%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{174}{5 \times 55} \times 100\% = 63,2\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional dalam menjalankan tugasnya memiliki ketergantungan dengan tugas yang diberikan, lalu juga saling memberikan semangat untuk lebih meningkatkan kinerja tim, menunjukkan 63,2% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju

dimana karyawan juga merasakan hal bahwa mereka ketergantungan dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

- b. PT Indopower Internasional selalu berusaha saling membagi atau sharing keahlian yang dimiliki oleh anggota kepada anggota lain dengan tujuan agar anggota lainpun dapat melakukan pekerjaan lain. Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.13 PT Indopower Internasional saling sharing keahlian yang dimiliki.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	2	3,6%	4
Tidak Setuju	2	12	21,9%	24
Kurang Setuju	3	24	43,7%	72
Setuju	4	16	29,0%	64
Sangat Setuju	5	1	1,8%	5
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>169</b>

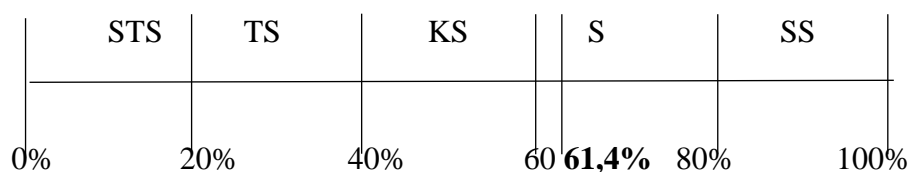
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 16 responden menjawab setuju atau sebesar 29,0% ditambah dengan 1 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 1,8%, lalu 24 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 43,7%, 12 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 21,9%, dan 2 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 3,6%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{169}{5 \times 55} \times 100\% = 61,4\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional dalam pekerjaannya selalu membagi keahlian yang dimiliki atau sharing dengan anggota lainnya. Menunjukkan 61,4% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga melakukan hal yang sama dalam perusahaan yaitu membagi keahlian yang

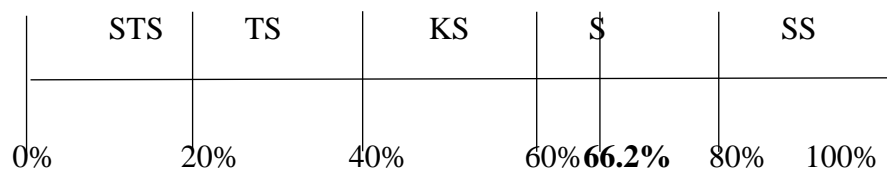
bertujuan untuk jika karyawan tersebut berhalangan hadir, karyawan yang lainnya dapat membantu walaupun tidak semua pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.14 Rekapitulasi jawaban responden mengenai kerjasama tim

No.	Indikator	Pernyataan	Persentase	Rata-rata per indikator
1	Tujuan yang sama	Kerjasama Tim melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana tim	69,8%	68.9%
		Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah dibentuk	68.0%	
2	Antusiasme	Pada saat melaksanakan pekerjaan, saya dapat berkoordinasi dengan baik.	64,3%	65.9%
		Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.	67,6%	
3	Peran dan Tanggung Jawab	Dalam menjalankan tugas anggota dalam tim saling berkontribusi	69.0%	68.3%
		Sesama anggota tim diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra	67.6%	
4	Komunikasi yang efektif	Sesama anggota tidak mengabaikan masukan-masukan dari anggota yang lainnya	69.5%	68.9%
		Kerjasama Tim melakukan kebersamaan dalam bekerja	68.3%	
5	Resolusi Konflik	Keputusan yang diambil harus sudah disepakati oleh anggota dalam tim	67.2%	66.1%
		Dalam menyelesaikan masalah dalam tim, selalu berdiskusi atau bertukar pikiran	65.0%	
6	Share Power	Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas serta memberikan masukan yang positif guna membangun semangat	63,2%	63.2%
7	Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok	Saling sharing apa hal yang tidak dimiliki oleh anggota lain, agar seluruh anggota dapat melakukannya	61.4%	61.4%
<b>Rata-rata</b>			<b>66.2%</b>	

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil pengolahan data untuk variabel kerjasama tim = 66.2%. jadi berdasarkan data tersebut, maka tingkat

persetujuan terhadap kerjasama tim terhadap kinerja karyawan 66.2% dari yang diharapkan 100%. Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Jadi, berdasarkan data dari 55 responden maka 66.2% terletak pada daerah setuju. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kerjasama tim pada PT Indopower Internasional dapat disimpulkan bahwa dari ketujuh indikator pada variabel kerjasama tim, nilai tertinggi berada pada indikator “Tujuan yang sama” dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 69.9% dengan pernyataan “Kerjasama Tim melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana tim” dengan nilai rata-rata per item sebesar 69.8%, artinya karyawan menyetujui bahwa mengerjakan sebuah pekerjaan sesuai dengan rencana tim dapat mewujudkan tercapainya sebuah tujuan tim. Sedangkan skor terendah berada pada indikator “Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok” dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 61.4% dengan pernyataan “Saling sharing apa hal yang tidak dimiliki oleh anggota lain, agar seluruh anggota dapat melakukannya” dengan nilai rata-rata per item sebesar 61.4%.

## 2. Variabel Penghargaan (X2)

### 1. Gaji

- a. PT Indopower Internasional selalu memperhatikan bahwa yang terpenting adalah kepuasan karyawan terhadap pendapatan yang diterima.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.15 PT Indopower Internasional memperhatikan kepuasan karyawan terhadap pendapatan yang diterima.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	7	12,7%	14
Kurang Setuju	3	24	43,6%	72
Setuju	4	22	40,0%	88
Sangat Setuju	5	2	1,8%	10
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>184</b>

Sumber : Data diolah tahun 2021

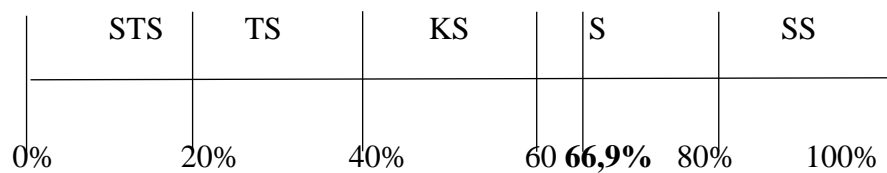
Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 22 responden menjawab setuju atau sebesar 40,0% ditambah dengan 2 responden menjawab sangat setuju atau

sebesar 1,8%, lalu 24 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 43,7%, 7 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 12,7%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{184}{5 \times 55} \times 100\% = 66,9\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional selalu memperhatikan tingkat kepuasan karyawan terhadap pendapatan yang mereka terima saat bekerja. Menunjukkan 66,9% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan pun merasakan bahwa perusahaan sedikit lebih memperhatikan tingkat kepuasan yang diterima oleh karyawannya.

- b. PT Indopower Internasional melakukan penyesuaian gaji yang diterima oleh karyawan dengan berapa lama waktu kerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.16 PT Indopower Internasional melakukan penyesuaian terhadap gaji dan waktu

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	6	11,0%	12
Kurang Setuju	3	26	47,0%	78
Setuju	4	23	41,8%	92
Sangat Setuju	5	0	0%	0
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>182</b>

Sumber : Data diolah tahun 2021

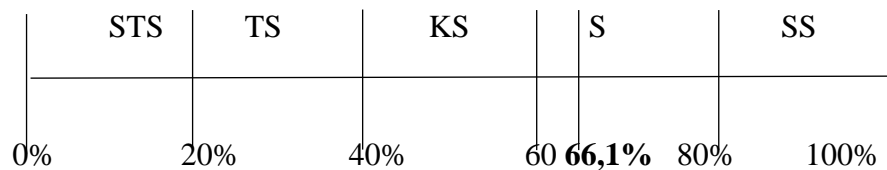
Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 23 responden menjawab setuju atau sebesar 41,8% lalu 26 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 47,0%, 6 responden

menjawab tidak setuju atau sebesar 11,0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{181}{5 \times 55} \times 100\% = 66,1\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional memberikan gaji sesuai dengan berapa lama waktu karyawan bekerja. Menunjukkan 66.1% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan memang melihat keadaan bahwa perusahaan memang memberikan gaji sesuai dengan berapa lamanya waktu mereka bekerja,

## 2. Insentif

- a. PT Indopower Internasional memberikan sebuah pemberian yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.17 PT Indopower Internasional memberikan sebuah pemberian yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	8	14,6%	16
Kurang Setuju	3	29	52,8%	87
Setuju	4	16	29,0%	64
Sangat Setuju	5	2	3,6%	10
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>177</b>

Sumber : Data diolah tahun 2021

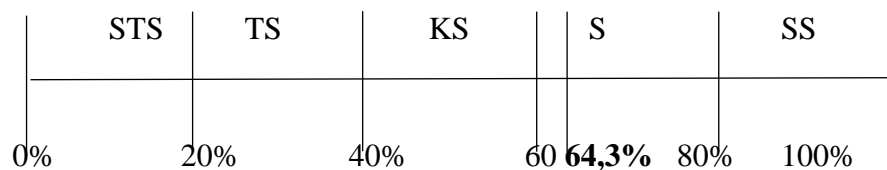
Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 16 responden menjawab setuju atau sebesar 29,0%% ditambah dengan 2 responden memilih sangat setuju atau

sebesar 3,6%, lalu 29 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 52,8%, 8 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 14,6%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{177}{5 \times 55} \times 100\% = 64,3\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional memberikan sebuah penghargaan yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan. Menunjukkan 64,3% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga turut merasakan terkadang PT Indopower Internasional memberikan penghargaan pada saat tertentu.

- b. PT Indopower Internasional memberikan pendapatan diluar gaji karena tercapainya sebuah target.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.18 PT Indopower Internasional memberikan pendapatan diluar gaji

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	6	10,9%	12
Kurang Setuju	3	28	50,9%	84
Setuju	4	20	36,3%	80
Sangat Setuju	5	1	1,8%	5
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>181</b>

Sumber : Data diolah tahun 2021

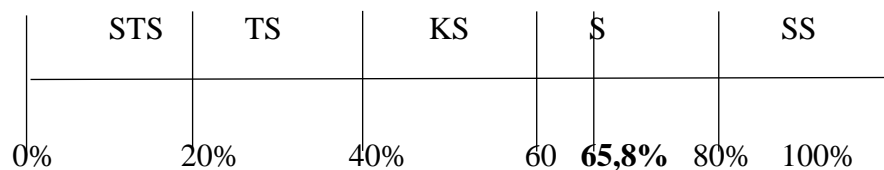
Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 20 responden menjawab setuju atau sebesar 36,3% ditambah dengan 1 responden memilih sangat setuju atau

sebesar 1,8%, lalu 28 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 50,9%, 8 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 14,5%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{181}{5 \times 55} \times 100\% = 65,8\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional memberikan sebuah pendapatan diluar dari gaji yang didapat setiap bulannya. Menunjukkan 65,8% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan terkadang mendapatkan penghargaan tersebut atau tidak tergantung dari kinerja dari masing-masing individu.

- c. PT Indopower Internasional memberikan pendapatan diluar gaji dengan tujuan agar karyawan tersebut lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.19 PT Indopower Internasional memberikan pendapatan diluar gaji dengan tujuan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	5	9,2%	10
Kurang Setuju	3	32	58,1%	96
Setuju	4	18	32,7%	72
Sangat Setuju	5	0	0%	0
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>178</b>

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 18 responden menjawab setuju atau sebesar 32,7%, lalu 32 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 58,1%,

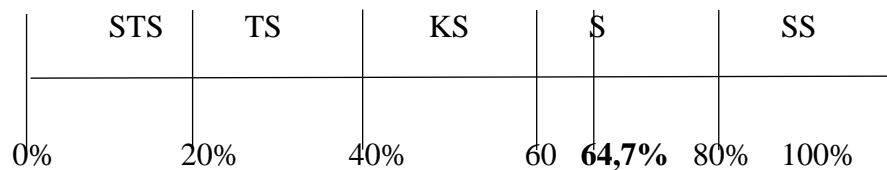


5 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 9,2%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{178}{5 \times 55} \times 100\% = 64,7\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional memberikan sebuah pendapatan diluar dari gaji yang didapat setiap bulannya. Menunjukkan 65,8% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan terkadang mendapatkan penghargaan tersebut atau tidak tergantung dari kinerja dari masing-masing individu.

### 3. Pujian

- a. PT Indopower Internasional memberikan penghargaan yang salah satunya berupa pujian ketika karyawan berhasil menciptakan sebuah gol yang menguntungkan perusahaan.  
Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.20 PT Indopower Internasional memberikan penghargaan yang salah satunya berupa pujian.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	7	12,3%	14
Kurang Setuju	3	23	41,9%	69
Setuju	4	21	38,1%	84
Sangat Setuju	5	4	7,2%	20
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>187</b>

Sumber : Data diolah tahun 2021

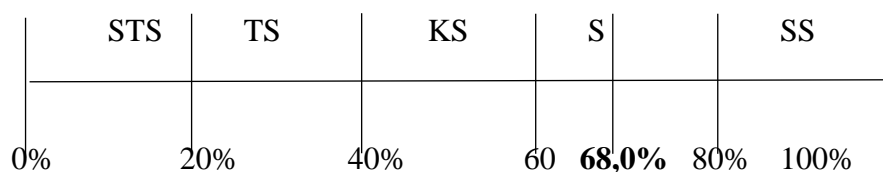
Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 21 responden menjawab setuju atau sebesar 38,1%, ditambah dengan 4 responden menjawab sangat setuju atau

sebesar 7,2%, kemudian 23 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 41,9%, dan 7 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 12,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{187}{5 \times 55} \times 100\% = 68,0\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional memberikan penghargaan non materil berupa pujian ketika karyawan menciptakan sebuah pencapaian sebuah gol yang menguntungkan bagi perusahaan. Menunjukkan 68,0% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga turut merasakan perusahaan memberikan sebuah pujian ketika karyawan menciptakan sebuah gol yang dapat mempengaruhi citra perusahaan.

- b. PT Indopower Internasional memberikan penghargaan yang salah satunya berupa pujian yang mendorong untuk lebih giat dalam bekerja Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.21 PT Indopower Internasional memberikan penghargaan yang salah satunya berupa pujian.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	5	9,0%	10
Kurang Setuju	3	25	45,5%	75
Setuju	4	23	41,9%	92
Sangat Setuju	5	2	3,6%	10
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>187</b>

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 23 responden menjawab setuju atau sebesar 41,9%, ditambah dengan 2 responden menjawab sangat setuju atau

sebesar 3,6%, kemudian 25 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 45,5%, dan 5 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 9,0%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{187}{5 \times 55} \times 100\% = 68,0\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional memberikan penghargaan berupa pujian atas prestasi kerja guna untuk mendorong untuk lebih giat dalam bekerja. Menunjukkan 68,0% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga beranggapan mereka akan mendapatkan sebuah pujian ketika mereka mencapai sebuah prestasi dalam bekerja.

#### 4. Cuti

- a. PT Indopower Internasional memberikan cuti untuk karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.22 PT Indopower Internasional memberikan cuti sebagai bentuk apresiasi

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	5	9,09%	10
Kurang Setuju	3	27	49,0%	81
Setuju	4	23	41,8%	92
Sangat Setuju	5	0	0%	0
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>183</b>

Sumber : Data diolah tahun 2021

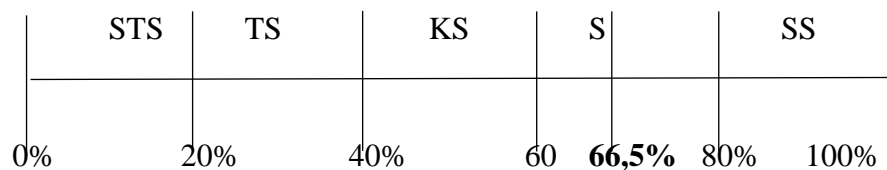
Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 23 responden menjawab setuju atau sebesar 41,8%, kemudian 27 responden menjawab kurang setuju atau sebesar

49,0%, dan 5 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 9,09%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{183}{5 \times 55} \times 100\% = 66,5\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional memberikan cuti kepada karyawan yang dimana merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang telah bekerja diperusahaan tersebut. menunjukkan 66,5% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan bebas mendapatkan hak nya sebagai karyawan yaitu dengan mengambil cuti.

- b. PT Indopower Internasional memberikan cuti untuk karyawan sebagai bentuk untuk menghargai kepentingan antara perusahaan dan karyawan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.23 PT Indopower Internasional memberikan cuti untuk menghargai kepentingan karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	6	10,9%	12
Kurang Setuju	3	24	43,6%	72
Setuju	4	22	40,0%	88
Sangat Setuju	5	3	5,4%	15
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>187</b>

Sumber : Data diolah tahun 2021

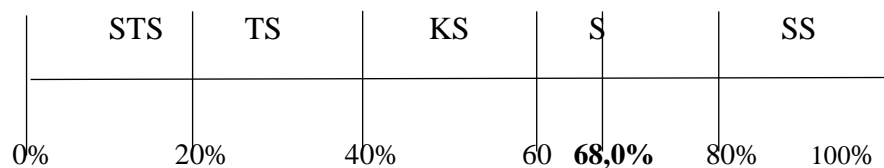
Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 22 responden menjawab setuju atau sebesar 40,0%, ditambah dengan 3 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 5,4%, kemudian 24 responden menjawab kurang setuju atau

sebesar 43,6%, dan 6 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 10,9%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{187}{5 \times 55} \times 100\% = 68,0\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional memberikan cuti kepada karyawan sebagai bentuk menghargai antara perusahaan dengan keperluan karyawannya. Menunjukkan 68,0% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga beranggapan mereka perlu untuk mendapatkan cuti untuk berbagai keperluan.

## 5. Tunjangan

- a. PT Indopower Internasional memberikan sebuah tunjangan sebagai bentuk loyalitas perusahaan kepada karyawan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.24 PT Indopower Internasional memberikan sebuah tunjangan sebagai bentuk loyalitas.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	4	7,2%	8
Kurang Setuju	3	29	52,8%	87
Setuju	4	21	38,2%	84
Sangat Setuju	5	1	1,8%	5
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>184</b>

Sumber : Data diolah tahun 2021

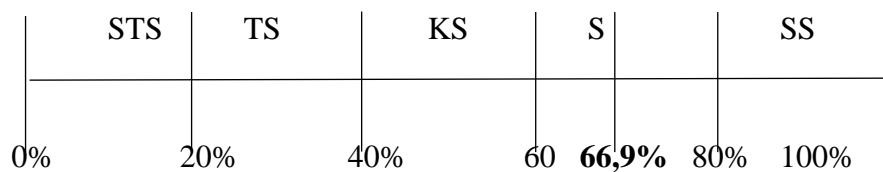
Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 12 responden menjawab setuju atau sebesar 38,2%, ditambah dengan 1 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 1,8%, kemudian 29 responden menjawab kurang setuju atau

sebesar 52,8%, dan 4 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 7,2%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{184}{5 \times 55} \times 100\% = 66,9\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional memberikan sebuah tunjangan kepada karyawan sebagai bentuk loyalitas perusahaan kepada karyawannya yang telah bekerja di perusahaan tersebut. menunjukkan 66,9% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga beranggapan bahwa setiap perusahaan wajib untuk memberikan sebuah tunjangan untuk karyawannya yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

- b. PT Indopower Internasional memberikan sebuah tunjangan yang merupakan hal tersebut wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.25 PT Indopower Internasional memberikan sebuah tunjangan yang merupakan itu hal yang wajib diberikan.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	5	9,0%	10
Kurang Setuju	3	33	60,0%	99
Setuju	4	15	27,3%	60
Sangat Setuju	5	2	3,7%	10
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>179</b>

Sumber : Data diolah tahun 2021

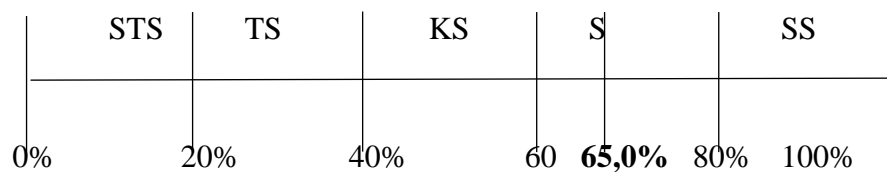
Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 12 responden menjawab setuju atau sebesar 38,2%, ditambah dengan 1 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 1,8%, kemudian 29 responden menjawab kurang setuju atau

sebesar 52,8%, dan 4 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 7,2%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{179}{5 \times 55} \times 100\% = 65,0\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional memberikan sebuah tunjangan kepada karyawan yang merupakan hal tersebut wajib untuk diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Menunjukkan 65,0% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga beranggapan bahwa setiap perusahaan wajib memberikan sebuah tunjangan kepada karyawan.

- c. PT Indopower Internasional memberikan sebuah tunjangan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan karena telah bekerja pada perusahaan tersebut.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.26 PT Indopower Internasional memberikan sebuah tunjangan sebagai bentuk apresiasi.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	6	10,9%	12
Kurang Setuju	3	25	45,5%	75
Setuju	4	20	36,7%	80
Sangat Setuju	5	4	7,2%	20
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>187</b>

Sumber : Data diolah tahun 2021

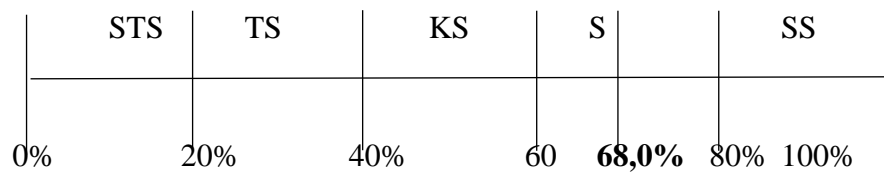
Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 12 responden menjawab setuju atau sebesar 38,2%, ditambah dengan 1 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 1,8%, kemudian 29 responden menjawab kurang setuju atau

sebesar 52,8%, dan 4 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 7,2%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{187}{5 \times 55} \times 100\% = 68,0\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa PT Indopower Internasional memberikan sebuah tunjangan sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan. Menunjukkan 68,0% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga beranggapan bahwa hal tersebut wajib diberikan kepada karyawan.

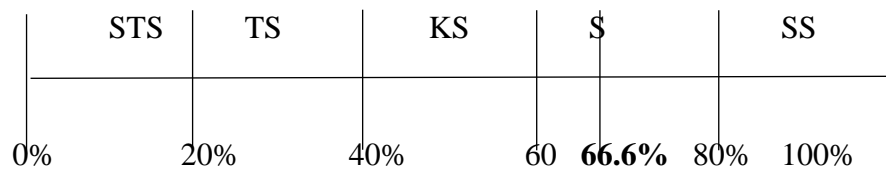
Tabel 4.27 Rekapitulasi jawaban responden mengenai Penghargaan

No.	Indikator	Pernyataan	Persentase	Rata-rata per indikator
1	Gaji	Kepuasan terhadap gaji yang diberikan merupakan hal penting untuk perusahaan	66.9%	66.5%
		Kesesuaian gaji yang diterima dengan berapa lama waktu kerja	66.1%	
2	Intensif	Pemberian yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja	64.3%	64.9%
		Tercapainya sebuah target karyawan sehingga mendapatkan pendapatan diluar gaji	65.8%	
		Tujuan memberikan penghargaan diluar gaji adalah untuk membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.	64.7%	
3	Pujian	Berhasil menciptakan sebuah gol yang menguntungkan perusahaan	68.0%	68.0%
		Pujian atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan mendorong untuk lebih giat dalam bekerja	68.0%	
4	Cuti	Bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan	66.5%	67.2%
		Bentuk rasa saling menghargai kepentingan antara perusahaan dan karyawan	68.0%	
5	Tunjangan	Bentuk loyalitas perusahaan kepada karyawan	66.9%	



	Suatu kewajiban perusahaan untuk memberikan tunjangan kepada karyawan	65.0%	66.6%
	Sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan karena telah bekerja dalam perusahaan tersebut	68.0%	
<b>Rata-rata</b>		<b>66.6%</b>	

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil pengolahan data untuk variabel penghargaan = 66.6%. Jadi berdasarkan data tersebut, maka tingkat persetujuan terhadap penghargaan terhadap kinerja karyawan 66.6% dari yang diharapkan 100%. Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi, berdasarkan data dari 55 responden maka 66.6% terletak pada daerah setuju. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai penghargaan pada PT Indopower Internasional dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel penghargaan, nilai tertinggi berada pada indikator “Pujian” dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 68.0% dengan pernyataan “ Pujian atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan mendorong untuk lebih giat dalam bekerja” dengan nilai rata-rata per item sebesar 68.0%, artinya karyawan menyetujui bahwa dengan perusahaan memberikan penghargaan berupa pujian atas hasil kerja oleh karyawan dapat memotivasi karyawan untuk dapat bisa lebih bekerja lebih baik lagi. Sedangkan skor terendah berada pada indikator “Insentif” dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 64,9%, dengan pernyataan “Pemberian yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja” dengan nilai rata-rata per item sebesar 64.3%.

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### 1. Kualitas

- a. Karyawan PT Indopower Internasional dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan dapat sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.28 Karyawan PT Indopower Internasional menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan sesuai yang diharapkan.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
-------------------	-------	--------	---	------

Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	7	12,7%	14
Kurang Setuju	3	19	34,5%	57
Setuju	4	24	43,6%	96
Sangat Setuju	5	5	9,0%	25
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>192</b>

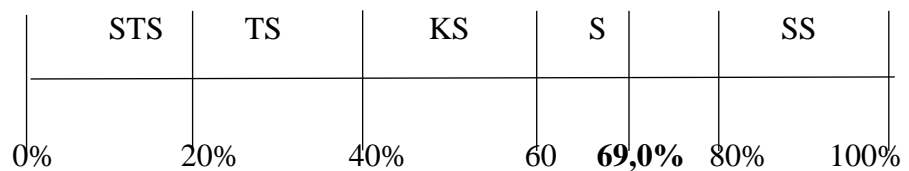
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 24 responden menjawab setuju atau sebesar 43,6%, ditambah dengan 5 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 9,0%, kemudian 19 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 34,5%, dan 7 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 12,7%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{192}{5 \times 55} \times 100\% = 69,9\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa karyawan PT Indopower Internasional dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan dapat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. menunjukkan 69,0% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan benar sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

- b. PT Indopower Internasional menetapkan target kerja sesuai dengan perhitungan yang telah ditentukan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.29 PT Indopower Internasional menetapkan target sesuai dengan perhitungan.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
-------------------	-------	--------	---	------

Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	2	3,6%	4
Kurang Setuju	3	11	20,0%	33
Setuju	4	21	38,2%	84
Sangat Setuju	5	21	38,2%	105
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>226</b>

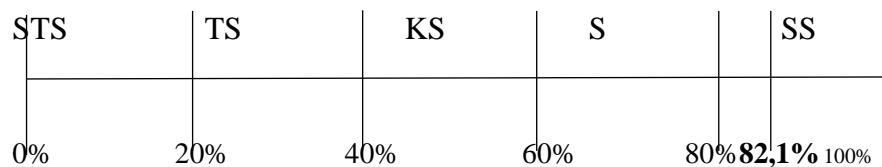
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 21 responden menjawab setuju atau sebesar 38,2%, ditambah dengan 21 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 38,2%, kemudian 11 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 20,0, dan 2 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 3,6%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{226}{5 \times 55} \times 100\% = 82,1\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa karyawan PT Indopower Internasional telah menetapkan target kerja sesuai dengan perhitungan, yang dimaksudkan disini adalah perhitungan mengenai tugas dan tanggung jawab juga dengan pendapatan, dan yang lainnya. Menunjukkan 82,1% atau memiliki penilaian dalam kategori sangat setuju dimana karyawan juga telah melihat bahwa perusahaan memang melakukan perhitungan terhadap target kerja yang diterima oleh karyawan.

- c. Hasil pekerjaan pada PT Indopower Internasional sudah memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.30 PT Indopower Internasional menetapkan target sesuai dengan perhitungan.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	4	7,2%	8
Kurang Setuju	3	17	30,9%	51
Setuju	4	24	43,7%	96
Sangat Setuju	5	10	18,2%	50
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>205</b>

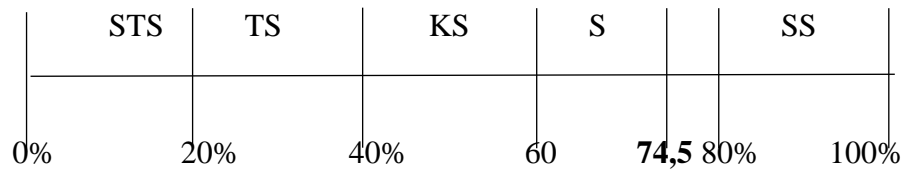
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 24 responden menjawab setuju atau sebesar 43,7%, ditambah dengan 10 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 18,2%, kemudian 17 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 30,9% dan 4 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 7,2%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{205}{5 \times 55} \times 100\% = 74,5\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa karyawan PT Indopower Internasional melakukan pekerjaan sudah memenuhi atau bahkan melebihi standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. menunjukkan 74,5% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai kualitas kerja yang baik selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 2. Kuantitas Pekerjaan

- a. Karyawan PT Indopower Internasional diberikan kesempatan untuk dapat bekerja dan berinisiatif agar menghasilkan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.31 PT Indopower Internasional menetapkan target sesuai dengan perhitungan.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	1	1,8%	2
Kurang Setuju	3	17	30,9%	51
Setuju	4	23	41,8%	92
Sangat Setuju	5	14	25,4%	70
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>215</b>

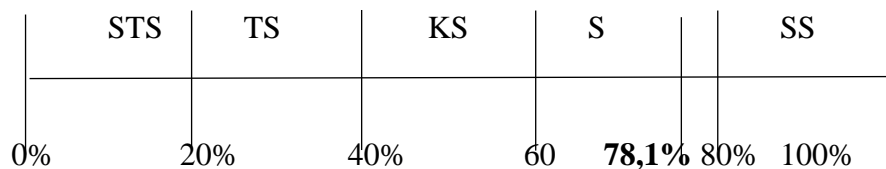
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 23 responden menjawab setuju atau sebesar 41,8%, ditambah dengan 14 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 25,4%, kemudian 17 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 30,9% dan 1 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 1,8%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{215}{5 \times 55} \times 100\% = 78,1\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa karyawan pada PT Indopower Internasional diberikan kesempatan untuk berinisiatif guna mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menunjukkan 78,1% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga beranggapan bahwa mereka membutuhkan kesempatan untuk lebih berinisiatif dalam pekerjaan untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

- b. Karyawan PT Indopower Internasional melaksanakan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.32 PT Indopower Internasional melaksanakan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	4	7,2%	8
Kurang Setuju	3	15	27,2%	45
Setuju	4	23	41,9%	92
Sangat Setuju	5	15	27,2%	75
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>220</b>

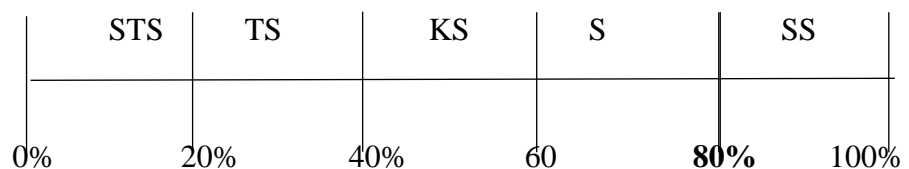
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 23 responden menjawab setuju atau sebesar 41,9%, ditambah dengan 15 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 27,2%, kemudian 15 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 27,2% dan 4 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 7,2%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{220}{5 \times 55} \times 100\% = 80,0\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa karyawan pada PT Indopower Internasional melaksanakan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan apapun. Menunjukkan 80,0% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju yang dimana karyawan juga beranggapan bahwa mereka selalu melaksanakan kedisiplinan dalam bekerja.

- c. Karyawan PT Indopower Internasional memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.33 Karyawan PT Indopower Internasional memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	6	10,9%	12
Kurang Setuju	3	22	40,0%	66
Setuju	4	20	36,4%	80
Sangat Setuju	5	7	12,7%	35
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>193</b>

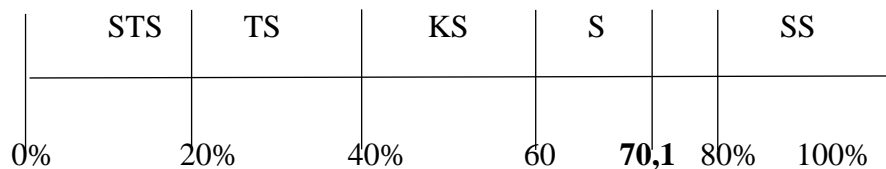
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 20 responden menjawab setuju atau sebesar 36,4%, ditambah dengan 7 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 12,7%, kemudian 22 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 40,0% dan 6 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 10,9%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{193}{5 \times 55} \times 100\% = 70,1\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa karyawan pada PT Indopower Internasional memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugasnya. Menunjukkan 70,1% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga menganggap bahwa hal tersebut memang wajib dimiliki oleh karyawan yang memiliki tugas dan pekerjaan yang harus disesuaikan dengan tanggung jawab karyawan.

### 3. Pelaksanaan Tugas

- a. Karyawan PT Indopower Internasional mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya..

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.34 Karyawan PT Indopower Internasional mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	4	7,3%	8
Kurang Setuju	3	21	38,2%	63
Setuju	4	25	45,5%	100
Sangat Setuju	5	5	9,0%	25
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>196</b>

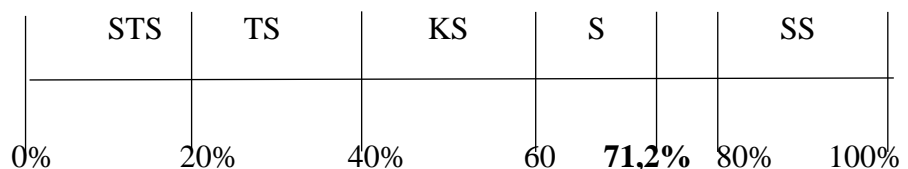
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 25 responden menjawab setuju atau sebesar 45,5%, ditambah dengan 5 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 9,0%, kemudian 21 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 38,2% dan 4 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 7,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{196}{5 \times 55} \times 100\% = 71,2\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa karyawan PT Indopower Internasional mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Menunjukkan 71,2% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga beranggapan bahwa mereka mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab mereka.

- b. Karyawan PT Indopower Internasional mengerjakan pekerjaan sampai pekerjaan tersebut selesai atau tuntas.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.35 Karyawan PT Indopower Internasional mengerjakan pekerjaan sampai dengan selesai atau tuntas.



Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	3	5,4%	6
Kurang Setuju	3	19	34,5%	57
Setuju	4	25	45,6%	100
Sangat Setuju	5	8	14,5%	40
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>203</b>

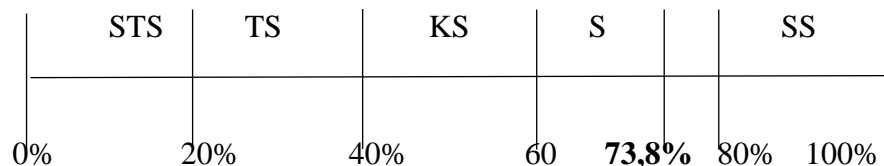
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 25 responden menjawab setuju atau sebesar 45,5%, ditambah dengan 8 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 14,5%, kemudian 19 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 34,5% dan 3 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 5,4%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{203}{5 \times 55} \times 100\% = 73,8\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa karyawan PT Indopower Internasional mengerjakan pekerjaan mereka sampai selesai atau mengerjakan dengan tuntas. Menunjukkan 73,8% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga beranggapan bahwa sudah menjadi kewajiban mereka mengerjakan pekerjaan sampai dengan selesai, sehingga tidak menumpuk untuk esok harinya.

#### 4. Tanggung Jawab

- a. Karyawan PT Indopower Internasional pulang kerja sesuai jam operasional perusahaan dalam menyesuaikan waktu kerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.36 Karyawan PT Indopower Internasional pulang kerja sesuai jam operasional.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	2	3,6%	6
Kurang Setuju	3	18	32,7%	54
Setuju	4	23	41,8%	92
Sangat Setuju	5	12	21,8%	60
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>212</b>

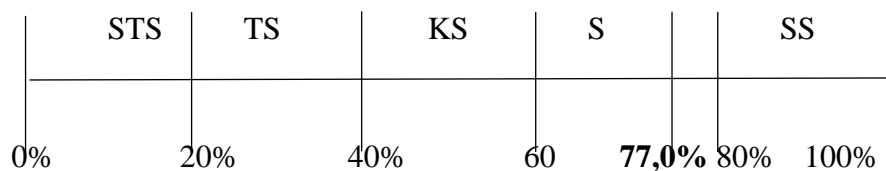
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 23 responden menjawab setuju atau sebesar 41,8%, ditambah dengan 12 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 21,8%, kemudian 18 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 32,7% dan 2 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 3,6%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{212}{5 \times 55} \times 100\% = 77,0\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa karyawan PT Indopower Internasional melakukan pulang kerja sesuai dengan jam operasional kerja yang telah disesuaikan oleh perusahaan. Menunjukkan 77,0% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga merasa bahwa mereka harus pulang kerja setelah selesai melakukan pekerjaannya dengan baik.

- b. Karyawan PT Indopower Internasional menunjukkan sikap tanggung jawab dengan cara menghadiri rapat mengenai pekerjaan.  
Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.37 Karyawan PT Indopower Internasional menunjukkan tanggung jawab dengan cara menghadiri rapat.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	2	3,6%	4
Kurang Setuju	3	27	49,2%	81
Setuju	4	20	36,3%	80
Sangat Setuju	5	6	10,9%	30
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>195</b>

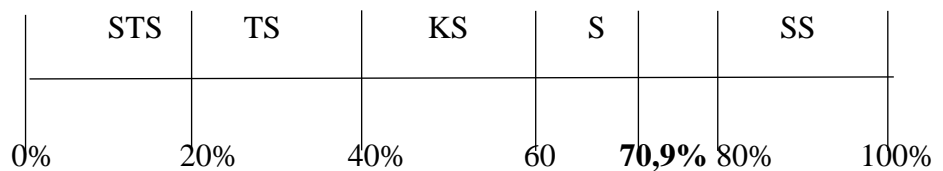
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 20 responden menjawab setuju atau sebesar 36,3%, ditambah dengan 6 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 10,9%, kemudian 27 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 49,2% dan 2 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 3,6%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{195}{5 \times 55} \times 100\% = 70,9\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa karyawan PT Indopower Internasional menunjukkan tanggung jawab dengan cara menghadiri rapat mengenai pekerjaan di perusahaan. Menunjukkan 70,9% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga menghadiri rapat mengenai pekerjaan untuk menunjukkan tanggung jawabnya sebagai karyawan diperusahaan tersebut.

- c. Karyawan PT Indopower Internasional memiliki kemampuan hadir tepat waktu ketika dalam bekerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.38 Karyawan PT Indopower Internasional memiliki kemampuan hadir tepat waktu ketika dalam bekerja.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	4	7,3%	8
Kurang Setuju	3	34	61,9%	102
Setuju	4	16	29,0%	64
Sangat Setuju	5	1	1,8%	5
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>179</b>

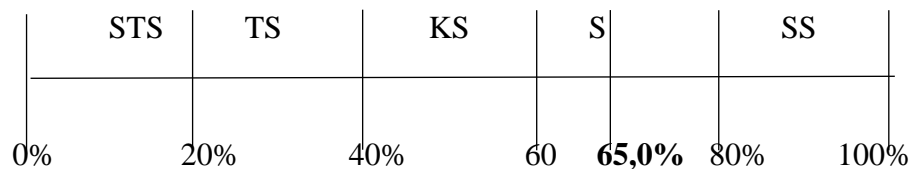
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 16 responden menjawab setuju atau sebesar 29,0%, ditambah dengan 1 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 1,8%, kemudian 34 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 61,9% dan 4 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 7,3%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{179}{5 \times 55} \times 100\% = 65,0\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa karyawan PT Indopower Internasional bahwa memiliki kemampuan hadir tepat waktu pada saat bekerja diperusahaan PT Indopower Internasional. Menunjukkan 65,0% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan juga beranggapan bahwa mereka memiliki rasa ingin hadir tepat waktu pada saat bekerja.

- d. Karyawan PT Indopower Internasional siap menerima risiko atas setiap keputusan yang diambil oleh karyawan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel :

Tabel 4.39 Karyawan PT Indopower Internasional siap menerima risiko atas setiap keputusan yang diambil oleh karyawan.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0

Tidak Setuju	2	6	10,9%	12
Kurang Setuju	3	26	47,3%	78
Setuju	4	19	34,6%	76
Sangat Setuju	5	4	7,2%	20
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>186</b>

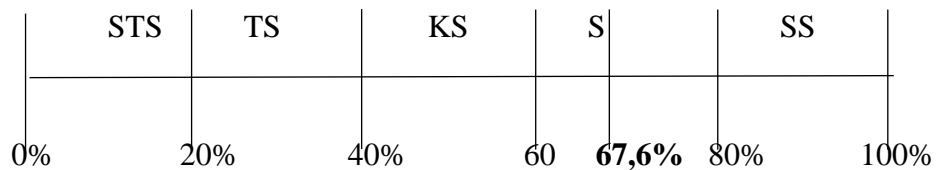
Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui dengan jumlah sampel 55 responden ada 19 responden menjawab setuju atau sebesar 34,6%, ditambah dengan 4 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 7,2%, kemudian 26 responden menjawab kurang setuju atau sebesar 47,3% dan 6 responden menjawab tidak setuju atau sebesar 10,9%. Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{skor total responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{179}{5 \times 55} \times 100\% = 67,6\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



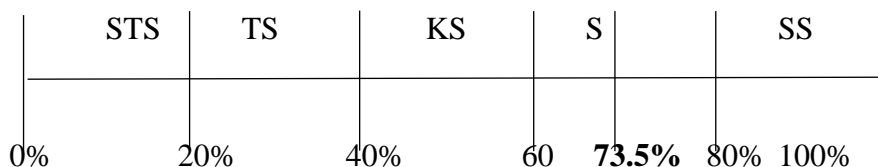
Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa karyawan PT Indopower Internasional bahwa karyawan siap menerima risiko atas setiap keputusan yang diambil oleh karyawan. Menunjukkan 65,0% atau memiliki penilaian dalam kategori setuju dimana karyawan karyawan juga beranggapan bahwa ketika dia mengambil keputusan karyawan tersebut siap mengambil risiko atas keputusan yang dipilih.

Tabel 4.40 Rekapitulasi jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Pernyataan	Persentase	Rata-rata per indikator
1	Kualitas Pekerjaan	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan dapat sesuai dengan yang diharapkan	69.9%	75.5%
		Perusahaan menetapkan target kerja sesuai dengan perhitungan	82.1%	
		Hasil pekerjaan sudah memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan	74.5%	

2	Kuantitas Pekerjaan	Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif untuk dapat bekerja sesuai dengan target kuantitas yang telah ditetapkan	78.1%	76.0%
		Kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan	80.0%	
		Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.	70.1%	
3	Pelaksanaan Tugas	Karyawan melaksanakan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya	71.2%	72.5%
		Karyawan melakukan kerja sampai selesai	73.8%	
4	Tanggung Jawab	Karyawan pulang kerja sesuai jam operasional kerja	77.0%	70.1%
		Karyawan hadir dalam setiap rapat mengenai pekerjaan	70.9%	
		Karyawan memiliki kemampuan hadir tepat waktu ketika bekerja	65.0%	
		Karyawan siap menerima risiko atas setiap keputusan yang diambil	67.6%	
<b>Rata-rata</b>			<b>73.5%</b>	

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil pengolahan data untuk variabel kinerja karyawan = 73.5%. Jadi berdasarkan data tersebut, maka tingkat persetujuan terhadap penghargaan terhadap kinerja karyawan 73.5% dari yang diharapkan 100%. Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Jadi, berdasarkan data dari 55 responden maka 73.5% terletak pada daerah setuju. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan pada PT Indopower Internasional dapat disimpulkan bahwa dari keempat indikator pada variabel kinerja karyawan, nilai tertinggi berada pada indikator “Kuantitas Pekerjaan” dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 76.0% dengan pernyataan “Kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai rata-rata per item sebesar 80.0%, artinya karyawan menyetujui bahwa pentingnya kedisiplinan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi penyelesaian bekerja. Sedangkan skor terendah berada pada indikator “Tanggung Jawab” dengan nilai rata-rata 70.1% dengan pernyataan “Karyawan siap menerima risiko atas setiap keputusan yang diambil” dengan rata-rata per-item 67.6%.

#### 4.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.41 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.979	3.940		1.010	.317
	KERJASAMA TIM	.548	.135	.447	4.054	.000
	PENGHARGAAN	.456	.113	.446	4.050	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS Versi 23, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut ini:

$$Y = 3.979 + 0,548X_1 + 0,456X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel Independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah 3.979, artinya jika terjadi perubahan variabel Kerjasama Tim dan Penghargaan (nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka Kinerja Karyawan terhadap PT Indopower Internasional adalah sebesar 3.979.
2. Nilai koefien regresi Kerjasama Tim adalah 0.548, artinya jika variabel Kerjasama Tim ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel Penghargaan ( $X_2$ ) dan konstanta ( $a$ ) adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan terhadap PT Indopower Internasional meningkat sebesar 54.8%. Hal tersebut menunjukkan Kerjasama Tim bernilai positif bagi kinerja karyawan terhadap PT Indopower Internasional. Sehingga semakin baik Kerjasama Tim, maka semakin bagus pula Kinerja Karyawan pada PT Indopower Internasional.
3. Nilai koefisien regresi Penghargaan adalah 0,456%, artinya jika variabel Penghargaan ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel Penghargaan ( $X_2$ ) dan konstanta ( $a$ ) adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan terhadap PT Indopower Internasional meningkat sebesar 4.56%. Hal tersebut menunjukkan Penghargaan bernilai positif bagi Kinerja Karyawan terhadap PT Indopower Internasional, maka semakin baik Penghargaan akan semakin baik pula Kinerja Karyawan pada PT Indopower Internasional.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

**Tabel 4.42 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93401107
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.064
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,005$ ), maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.



### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.43 Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

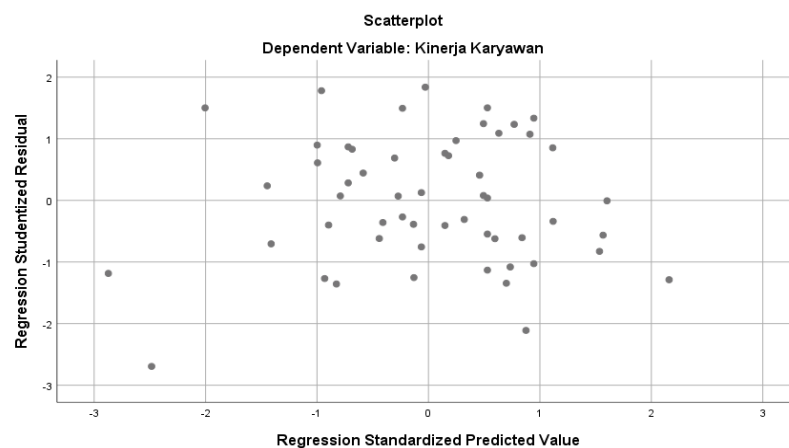
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.979	3.940		1.010	.317		
	KERJASAMA TIM	.548	.135	.447	4.054	.000	.513	1.950
	PENGHARGAAN	.456	.113	.446	4.050	.000	.513	1.950

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 4.43 diatas menjelaskan diketahui bahwa nilai Tolerance X1 (Kerjasama Tim) dan X2 (Penghargaan) adalah 0,513 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk Variabel X1 (Kerjasama Tim) dan X2 (Penghargaan) adalah 1.950 lebih kecil dari 10,0. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### 4.3.3 Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas**



Pada gambar diatas menunjukkan tidak terjadi pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, dan sebagainya. Sesuai dengan pedoman uji heterokedastisitas, maka dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan grafik plot diatas yang tidak

membentuk pola tertentu yang teratur sehingga penelitian ini layak dilakukan pengujian lebih lanjut.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan dengan membandingkan Signifikansi nilai Fhitung > Ftabel maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai F hitung > F tabel maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai F tabel = f ( k; n- k ), F=(2; 55-2), F tabel = (2; 53) = 3,17 dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

**Tabel 4.44 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	971.691	2	485.845	54.348	.000 <sup>b</sup>
	Residual	464.855	52	8.940		
	Total	1436.545	54			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGHARGAAN, KERJASAMA TIM

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.44 diatas dengan bantuan SPSS Versi 23 dapat dilihat F hitung sebesar 54.348 dengan nilai F tabel adalah 3,17 sehingga nilai F hitung > F tabel atau  $54.348 > 3,17$  dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) dan Penghargaan (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopower Internasional.

#### 4.3.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

**Tabel 4.45 Hasil Uji T (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.979	3.940		1.010	.317
	KERJASAMA TIM	.548	.135	.447	4.054	.000
	PENGHARGAAN	.456	.113	.446	4.050	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### 1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 23 seperti terlihat pada tabel 4.45 diatas Variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki t hitung sebesar 4.054 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 > 0,05$ , maka disimpulkan bahwa Hipotesis (H1) yang berbunyi “Kerjasama Tim Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopower Internasional” diterima. Hal ini terlihat dari signifikan Penghargaan (X2)  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $T_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1 = t) (0,05/2; 55-2-1) = (0,025; 52) = 2,00665$ . Berarti nilai  $T_{hitung}$  lebih besar daripada  $T_{tabel}$  ( $4,054 > 2,00665$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan secara parsial diterima.

### 2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 23 seperti terlihat pada tabel 4.45 diatas, Variabel Penghargaan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopower Internasional. Hal ini terlihat dari signifikan Penghargaan (X2)  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $T_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1 = t) (0,05/2; 55-2-1) = (0,025; 52) = 2,00665$ . Berarti nilai  $T_{hitung}$  lebih besar daripada  $T_{tabel}$  ( $4,050 > 2,00665$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial diterima.

## 4.3.6 Koefisien Determinasi

**Tabel 4.46 Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 <sup>a</sup>	.676	.664	2.990

a. Predictors: (Constant), PENGHARGAAN, KERJASAMA TIM

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.46 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0.664 yang artinya Kerjasama Tim (X1) dan Penghargaan (X2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopower Internasional. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 67.6% sisanya 32.4% yang dijelaskan oleh variabel lain tidak dibahas oleh penelitian ini.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh maupun hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh kerjasama tim dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopower Internasional :

1. Berdasarkan hasil uji t atas pengaruh Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan hasil uji t, dimana nilai sig sebesar 0.000. Nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0,05$ ) dengan nilai t hitung sebesar ( $4.054 > 2.0065$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh Penghargaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui bahwa Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan hasil uji t, dimana nilai sig sebesar 0.000. Nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0,05$ ) dengan nilai t hitung sebesar ( $4.050 > 2.0065$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kerjasama Tim dan Penghargaan secara bersamaan atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopower Internasional. Dengan membandingkan signifikansi nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  maka dengan ini dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan perolehan nilai sebesar  $F_{hitung} > F_{tabel} = 54.438 > 3,17$  dengan tingkat signifikansinya  $0,000 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim dan Penghargaan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopower Internasional.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah didapatkan, maka saran yang diperoleh sebagai berikut :

1. Usaha dalam bidang *engineering* memanglah suatu peluang yang sangat besar di era zaman saat ini dengan meningkatnya kebutuhan untuk pemenuhan listrik pada industri-industri yang akan memulai untuk pembangunan, PT Indopower Internasional diharapkan untuk bisa lebih memanfaatkan peluang-peluang yang ada dan terus berinovasi seperti

halnya, dapat mengerjakan sebuah proyek sebelum tenggat waktu yang ditentukan. Seperti pentingnya keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok yang sangat penting untuk proses pengerjaan dimana kemampuan tersebut dapat menentukan apakah pekerjaan yang dihasilkan baik atau tidak, dalam penelitian ini keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok sangat kurang didalam sebuah kelompok sehingga dalam proses pengerjaan menjadi terhambat. Cara agar karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki keahlian yang baik bisa dengan cara mengadakan training atau pelatihan sesuai dengan pekerjaannya.

2. PT Indopower Internasional seharusnya juga lebih memperhatikan mengenai sistem penghargaan atau insentif yang diberikan kepada karyawan, dimana itu juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, sekaligus untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi dan menghasilkan kuantitas dan kualitas kinerja yang sangat baik.
3. Dalam memperhatikan kinerja karyawan pada PT Indopower Internasional yang terpenting adalah mengenai tanggung jawab dari masing-masing karyawan didalam tim, karena dengan karyawan bertanggung jawab kepada pekerjaannya maka semua dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan rencana tim.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Waca Media.
- Bejo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan administrative dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bohlander, G. a. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, OH. South Western: Cengage Learning.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Darmawan, W. (2013). *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, T. (2014). *Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-orang Terbaik dalam Perusahaan*. Jakarta : PPM Manajemen.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta : Salemba Empat.
- Edison, Emron, Anwar, dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen SDM, Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Manajemen Pengambilan Keputusan : teori dan aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Gibson. (2018). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, H. Malayu, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Darmawi. (2016). *Manajemen Risiko, Edisi 2*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2012). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta : Pusat Kajian Teori.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung : Alfabeta.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_ (2016). ). *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moorhead,Griffin. (2013). Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Volume 9, No.2 2019. ISSN : 2088-219X.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media.
- Nawawi. (2015). Pengaruh Tingkat Efisiensi, Sistem Penghargaan dan Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. Volume 12, No.2. ISSN : 1978-6573.
- Nazir, Moh. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. d. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- \_\_\_\_\_ (2015). *Manajemen SDM untuk Perusahaan Edisi 7*. Depok : PT Raja Grafindo.
- Sasrtohadiwiryo,S. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- \_\_\_\_\_ (2016). *Manajemen SDM Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Revisi*. Bandung : Refika Aditama.
- Seppala, Emma. (2015). *Positive Teams For More Productive*. Harvard Business Review. Volume 9, No. 1, Maret 2020. ISSN : 2085- 9996. Tersedia di : <http://scholar.google.ac.id> [ diakses 10 September 2020 ].
- Simamora, H. (2015). Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Volume 9, No.2 2019. ISSN : 2088-219X. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPNS.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi UI.

- Sharma,V. (2012). Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Volume 1. No.6, Februari 2017. E-ISSN :2615 – 1316. Tersedia di : <http://scholar.google.ac.id> [ diakses 13 September 2020 ].
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Cetakan 4*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Suharyadi dan Purwanto,S.K. (2016). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Moderen, Edisi 3 buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sukidjo,N. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suntoyo. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.
- Sriyono,Farida. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap Produktifitas pada Perusahaan Jasa. Volume 9. No. 1, Maret 2020. ISSN : 2085- 9996. Tersedia di : <http://scholar.google.ac.id> [ diakses 10 September 2020 ].
- Handoko, H. (2016). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFPE.
- Tracy,B. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan. Volume 1. No.1, September 2017. ISSN : 2302-0199. Tersedia di : <http://scholar.google.ac.id> [ diakses 13 September 2020 ].
- Wibosono. (2017). *Manajemen Kinerja Koorporasi dan Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja. Edisi 5*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi revisi*. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Widodo, S. (2015). Meningkatkan Produktivitas Karyawan melalui Pemberdayaan, Kerjasama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. Volume 7, No. 1, 2018. ISSN : 2302-8912.
- Wiratna, Sujarweni V (2015).“Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Barupress.



Yani. (2012). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai. Volume 2, No. 1, April 2019. Tersedia di : <http://scholar.google.ac.id> [ diakses 13 September 2020 ].

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agmel Fitria Ramadhanti  
Alamat : Gg. Rante RT/RW 1/7 Gunung Batu Bogor, Bogor Barat, Kota Bogor.  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 18 Januari 1999  
Agama : Islam  
Pendidikan

- SD : SD Negeri Ciomas 02 Bogor
- SMP : SMP Negeri 1 Ciomas
- SMA : SMA Negeri 4 Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, 2021  
Peneliti,

(Agmel Fitria Ramadhanti)

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KERJASAMA TIM DAN  
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
INDOPOWER INTERNASIONAL**

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada tempat yang sudah disediakan.

**Kerjasama Tim (X1)**

No.	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	<b>Tujuan yang sama</b>					
1.	Kerjasama Tim melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana tim					
2.	Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah dibentuk					
	<b>Antusiasme</b>					
3.	Pada saat melaksanakan pekerjaan, saya dapat berkoordinasi dengan baik.					
4.	Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.					
	<b>Peran dan Tanggung Jawab</b>					
5.	Dalam menjalankan tugas anggota dalam tim saling berkontribusi					
6.	Sesama anggota tim diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra					
	<b>Komunikasi yang efektif</b>					
7.	Sesama anggota tidak mengabaikan masukan-masukan dari anggota yang lainnya					
8.	Kerjasama Tim melakukan kebersamaan dalam bekerja					
	<b>Resolusi Konflik</b>					

No.	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
9.	Keputusan yang diambil harus sudah disepakati oleh anggota dalam tim					
10.	Dalam menyelesaikan masalah dalam tim, selalu berdiskusi atau bertukar pikiran					
	<b>Share power</b>					
11.	Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas serta memberikan masukan yang positif guna membangun semangat					
	<b>Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok</b>					
12.	Saling sharing apa hal yang tidak dimiliki oleh anggota lain, agar seluruh anggota dapat melakukannya					

### Penghargaan (X2)

No.	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	<b>Gaji</b>					
1.	Kepuasan terhadap gaji yang diberikan merupakan hal penting untuk perusahaan					
2.	Kesesuaian gaji yang diterima dengan berapa lama waktu kerja					
	<b>Insentif</b>					
3.	Pemberian yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.					
4.	Tercapainya sebuah target karyawan sehingga mendapatkan pendapatan diluar gaji					
5.	Tujuan memberikan penghargaan					

No.	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	diluar gaji adalah untuk membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan					
	<b>Pujian</b>					
6.	Berhasil menciptakan sebuah gol yang menguntungkan perusahaan					
7.	Pujian atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan mendorong untuk lebih giat dalam bekerja					
	<b>Cuti</b>					
8.	Bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan					
9.	Bentuk rasa saling menghargai kepentingan antara perusahaan dan karyawan					
	<b>Tunjangan</b>					
10.	Bentuk loyalitas perusahaan kepada karyawan					
11	Suatu kewajiban perusahaan untuk memberikan tunjangan kepada karyawan					
12	Sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan karena telah bekerja dalam perusahaan tersebut					

### Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
1.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan dapat sesuai yang diharapkan					

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2.	Perusahaan menetapkan target kerja sesuai dengan perhitungan					
3.	Hasil pekerjaan sudah memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan					
	<b>Kuantitas Pekerjaan</b>					
4.	Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif untuk dapat bekerja sesuai dengan target kuantitas yang telah ditetapkan.					
5.	Kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan					
	<b>Pelaksanaan Tugas</b>					
7.	Karyawan melaksanakan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya.					
8.	Karyawan melakukan kerja sampai selesai					
	<b>Tanggung Jawab</b>					
9.	Karyawan pulang kerja sesuai jam operasional kerja					
10.	Karyawan hadir dalam setiap rapat mengenai pekerjaan					
11.	Karyawan memiliki kemampuan hadir tepat waktu ketika bekerja					
12.	Karyawan siap menerima risiko atas setiap keputusan yang diambil					

4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4
3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3
3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2
4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3
4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2
3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	1
4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3
3	4	5	3	5	3	3	3	3	4	3	4
3	5	2	4	2	4	4	3	2	4	5	4
3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3
2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4
3	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	2
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2
5	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3
2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	2	4
2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2
4	3	3	5	4	3	3	3	3	2	2	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2
3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2

2	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3
2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3
3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2
4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3
4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2

4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5
4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2
3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3



4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	3
4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	3
4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	5	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
5	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2
3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	4
2	3	3	5	2	3	4	3	3	3	2	3
4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3
4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4
4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4
3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	3

5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5
4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5
3	4	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5

4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4
4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3
3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5
5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3
3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	2
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	3	3
5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4
5	5	4	4	3	2	3	5	5	3	3	2
4	5	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4
3	2	2	3	3	3	3	4	5	5	3	3
3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
3	5	3	3	4	5	3	3	5	5	4	4
4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3
4	3	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3
4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3
4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3
4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3
4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4
2	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3
3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	5	2	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4
2	5	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2
2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3
3	5	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3
2	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3
4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3
4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4
4	3	2	4	5	4	4	3	3	3	3	3
3	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4
4	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	3
2	4	2	2	5	3	4	3	3	2	3	3
2	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4

4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4
3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4
2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4
3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	3