

Pengaruh Team Work, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Riau

Guntur Syahputra, Bakkaruddin, Dwi Hastuti

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: Gunturtop53@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teamwork, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 35 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket. Hasil penelitian, secara parsial didapatkan bahwa teamwork, reward, dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Teamwork, Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dapat diketahui atau diukur jika individu atau kelompok tersebut sudah mengetahui keberhasilan dari jerih payah yang telah diusahakannya (Rivai, 2020). Salah satu perusahaan yang selalu mempertimbangkan dan memperhatikan kinerja karyawan adalah PT. Wahana Wirawan Riau, perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif khususnya roda empat, perusahaan ini juga sebagai dealer resmi Nissan Datsun di pekanbaru, Perusahaan ini tidak hanya menjual mobil saja melainkan menyediakan pelayanan service dan penjualan sparepart. PT. Wahana Wirawan Riau berdiri pada tahun 2000 hingga saat ini, yang berlokasi di jalan Soekarno Hatta No. 38 Kota Pekanbaru. PT. Wahana Wirawan Riau yang di pekanbaru memiliki 42 karyawan yang di tempatkan sesuai dengan keahlian setiap individu.

Tabel 1. Data penilaian karyawan bagian after sales pada PT. Wahana Wirawan Riau Tahun 2021-2023

Kriteria	2021	2022	2023	Keterangan
Disiplin	93%	90%	87%	Turun (Baik)
Inisiatif	85%	87%	83%	Turun (Baik)
Kerja Sama	85%	83%	79%	Turun (Cukup Baik)
Kualitas Kerja	86%	89%	78%	Turun (Cukup Baik)
Analisis Masalah	90%	86%	88%	Naik (Baik)
Rata - Rata Nilai	87%	86%	83%	Turun (Baik)

Sumber: Laporan Data Penilaian Karyawan, 2021-2023 PT. Wahana Wirawan Riau

Dari tabel 1.1 terlihat jelas penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 hingga 2023 PT. Wahana Wirawan Riau secara garis besar mengalami penurunan yang cukup

serius, namun juga ada beberapa kriteria seperti inisiatif dan kualitas kerja yang mengalami peningkatan ditahun 2022 tetapi turun kembali ditahun 2023 dan hanya satu kriteria yaitu analisis masalah yang meningkat pada tahun 2023, terkait penurunan kinerja disini peneliti menemukan fenomena tentang banyaknya komplain pada proses pelayanan dan penanganan kendaraan *customer* yang lambat, sehingga *customer* merasa kecewa. Situasi ini mengakibatkan banyaknya *customer* yang tidak kembali untuk *service* secara rutin bahkan memilih untuk pindah dealer, hal ini tentu mengakibatkan turunnya *unit entery* secara terus menerus dan penghasilan jasa juga pasti akan menurun. Jika masalah ini terus berlanjut dalam kurun waktu yang lama tentunya akan berdampak buruk bagi perusahaan dan karyawan. Adapun penyebab lain diantaranya adalah karena *teamwork* belum terlaksana secara maksimal, terdapat karyawan yang masih egois dengan bekerja sendiri dan tidak pernah ikut dalam kerjasama tim (*teamwork*), karena dirasa dengan kerja sendiri akan lebih fokus pengerjaannya dari pada harus bekerjasama.

Menurut Sabilillah (2022b) salah satu bagian perusahaan yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan yang diharapkan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia diharapkan bisa bekerja sama (*teamwork*), memiliki semangat kerja dan loyalitas kepada perusahaan sehingga dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi dan meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Badriyah et al. (2022) menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Yasa et al. (2021) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Zamzany et al. (2021) bahwa *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pada penelitian Safitri et al. (2021) juga menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil Auromiqo et al. (2019) bahwa *teamwork* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Penghasilan Jasa dan Target pada tahun 2021-2023

Tahun	Penghasilan Jasa	Target
2021	Rp 1.275.698.504,-	Rp 2.400.000.000,-
2022	Rp 2.795.435.415,-	Rp 2.400.000.000,-
2023	Rp 2.418.432.132,-	Rp 3.600.000.000,-

Sumber: Laporan Penghasilan Jasa dan Target, 2021-2023 PT. Wahana Wirawan Riau Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa penghasilan jasa PT. Wahana Wirawan Riau, selama 3 tahun mengalami fluktuasi. Dari penghasilan jasa tersebut ada peran penting seorang karyawan yang menghasilkan jasa paling tinggi perbulannya di antara karyawan yang lain tetapi tidak mendapatkan apresiasi baik dalam bentuk apapun terhadap pekerjaannya dikarenakan tidak ada nya penerapan *reward* akan hal itu yang dilakukan perusahaan. Bahkan pada tahun 2022 perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan sebesar Rp 2.795.435.415,-, namun perusahaan tidak juga memberi apresiasi pada karyawan yang memiliki peran peting dalam menghasilkan jasa. Maka dari itu kinerja karyawan pasti akan menurun dikarenakan tidak ada nya sistem *reward* yang membuat karyawan semangat dalam bekerja.

Reward adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Onsardi et al., 2019). Menurut (Wijaya, 2021) *reward* merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Herawati et al. (2023) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Ramadanita et al. (2021) bahwa reward mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sama halnya dengan Pohan (2021). bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Dymastara dan Onsardi (2020) juga menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Uly et al. (2023) yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu selain *teamwork* dan *reward*, hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selanjutnya yaitu *punishment*. Peneliti juga menemukan fenomena mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi punishment pada PT. Wahana Wirawan Riau. Fenomena yang ditemukan peneliti yaitu seorang karyawan melakukan kesalahan pengerjaan yang mengakibatkan kerusakan pada komponen tersebut dan harus diganti, hal ini tentu akan merugikan perusahaan, akan tetapi dalam penerapannya *punishment* tidak dilakukan oleh atasan melainkan memberi saran untuk pergantian dilakukan bersama karyawan lainnya karena menganggap sesama karyawan adalah keluarga dan harus saling menolong. Sadirman dalam Nompo dan Pandowo (2020), hukum merupakan suatu penguatan negatif yang menjadi suatu alat motivasi jika diberikan dengan cara yang pantas sesuai dengan prinsip-prinsip hukum. Wardani et al. (2022) menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Sari et al. (2021) menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Sumarjati dan Siswani (2021) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Apriyanti et al. (2020) bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Masae et al. (2023) yang menyatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *team work*, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Wirawan Riau.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut..

Team Work

Menurut (McShane, 2019) Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi, Sedangkan *teamwork* artinya bersama-sama dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang hasilnya menentukan kinerja organisasi memungkinkan setiap individu anggota memberikan kontribusi yang lebih besar (Istiatin & Samsi, 2019).

Reward

Menurut (Rantotanio, 2022) *reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki, yang meliputi gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal.

Punishment

Menurut Sardiman dari (Nompo & Pandowo, 2020) hukuman adalah suatu bentuk penguatan negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan dengan cara yang pantas dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukuman.

METODE

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pemilihan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, yang akan dianalisis menggunakan data statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan variabel-variabel independen untuk dianalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yakni data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono, 2018). Data primer pada penelitian ini berasal dari jawaban responden dalam mengisi kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan PT. Wahana Wirawan Riau. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan melakukan penyebaran angket atau kuesioner dengan pengukuran data dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *likert* 1-5.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 53 karyawan. Teknik analisis data pada penelitian ini data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 yang dilakukan untuk mengolah dan mengubah data statistik. Adapun Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik dalam penelitian ini merujuk pada rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (standar deviation) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu *Teamwork* (X1), *Reward* (X2), dan *Punishment* (X3).

Tabel 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	<i>Descriptive Statistics</i>				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Teamwork</i>	35	24	40	34,43	3,995
<i>Reward</i>	35	31	50	43,14	4,603
<i>Punishment</i>	35	18	30	26,26	3,424
Kinerja Karyawan	35	28	50	43,29	5,909
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Data Olahan SPSS

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variable *teamwork*, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan melebihi standar > 0,6 dan dikatakan reliabel.

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov. Jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		35
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	3.46251476
	<i>Absolute</i>	.158
	<i>Positive</i>	.158
	<i>Negative</i>	-.123
<i>Test Statistic</i>		.933
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.349

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Hasil uji deskriptif menjelaskan bahwa pada variable *teamwork* jawaban minimum responden sebesar 24 dan maksimum sebesar 40, dengan rata-rata total jawaban 34,43 dan standar deviasi sebesar 3,995. Variabel *reward* jawaban minimum responden sebesar 31 dan maksimum sebesar 50, dengan rata-rata total jawaban 43,14 dan standar deviasi.

Hasil uji deskriptif menjelaskan bahwa pada variable *teamwork* jawaban minimum responden sebesar 24 dan maksimum sebesar 40, dengan rata-rata total jawaban 34,43 dan standar deviasi sebesar 3,995. Variabel *reward* jawaban minimum responden sebesar 31 dan maksimum sebesar 50, dengan rata-rata total jawaban 43,14 dan standar deviasi sebesar

4,603. Pada variabel *punishment* minimum jawaban responden sebesar 18 dan maksimum sebesar 30, dengan rata-rata total jawaban 26,26 dan standar deviasi sebesar 3,424. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan jawaban minimum

responden sebesar 28 dan maksimum sebesar 50, dengan rata-rata total jawaban 43,29 dan standar deviasi sebesar 5,909. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork*, *reward*, *punishment*, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasilnya yang cukup baik dikarenakan nilai mean lebih besar dari standar deviasi.

Menurut Ghozali (2018) uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah diperoleh setelah penelitian merupakan data yang valid dari alat ukur yang digunakan (kuesioner). Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan menggunakan korelasi. Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai *rhitung* dengan *rtabel* untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika *rhitung* lebih besar dari *rtabel* dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa *degree of freedom* ($df = n - 2$) yaitu $df = 35 - 2 = 33$ dan melihat nilai *rtabel* dengan nilai signifikansi 0.05 sehingga didapatkan hasil *rtabel* yaitu 0,3338. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *rhitung* lebih besar dari nilai *rtabel* 0,3338 sehingga semua butir pernyataan pada variabel *team work*, *reward*, *punishment*, dan kinerja karyawan adalah valid.

Menurut Ghozali (2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk". Dikatakan reliabel jika ditemukan konsistensi jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan atau stabil dari waktu ke waktu. Hal tersebut perlu dilakukan untuk menjaga stabilitas dalam penelitian. Uji realibilitas pada penelitian ini akan dihitung menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Jika koefisien cronbach's alpha > 0,60, maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Reliabel	Kesimpulan
<i>Teamwork</i>	0,848	0,60	Reliabel
<i>Reward</i>	0,817	0,60	Reliabel
<i>Punishment</i>	0,833	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,907	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Hasil uji normalitas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari Uji KolmogorovSmirnov sebesar .349 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan lulus uji normalitas data.

Menurut Ghozali (2018) Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya korelasi variabel-variabel bebas antara satu dengan yang lainnya. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai Variance inflation factor (VIF) 0,1. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah

jika nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Teamwork (X1)	0,299	3,341
Reward (X2)	0,217	4,602
Punishment (X3)	0,340	3,503

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel independen tidak lebih kecil dari 0,10 dan untuk nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala multikolinearitas di antara masing - masing variabel yaitu *teamwork*, *reward* dan *punishment*. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan uji Glejser. Pengujian terhadap heteroskedastisitas jika Sig diatas 5% maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12,763	3,970		
Teamwork	-.042	.190	-.065	-.219	.828
Reward	-.214	.194	-.383	-1.102	.279
Punishment	.007	.192	-.009	.035	.972

a. *Dependent Variable:* ABRESID

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Uji regresi liner berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan software pengolahan data SPSS versi 24. Hasil uji regresi linear berganda *teamwork* (X1), *reward* (X2), *punishment* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bisa dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,002	5,938		
Teamwork	.495	.285	.335	3,741	.009
Reward	.634	.290	.494	2,187	.004
Punishment	.034	.287	.019	4,117	.008

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

$$Y = 2,002 + 0,495X1 + 0,634X2 + 0,034X3 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai Konstanta
Nilai konstanta sebesar 2,002. Hal ini berarti apabila variabel independen bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,002.
- b. *Teamwork* (X1)
Nilai koefisien variabel X1 bernilai positif yaitu 0,495. Maka besar nilai koefisien *teamwork* adalah sebesar 0,495 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *teamwork* satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,495 satuan dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.
- c. *Reward* (X2)
Nilai koefisien variabel X2 bernilai positif yaitu 0,634. Maka besar nilai koefisien *reward* adalah sebesar 0,634 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *reward* satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,634 satuan.
- d. *Punishment* (X3)
Nilai koefisien variabel X3 bernilai positif yaitu 0,034. Maka besar nilai koefisien *punishment* adalah sebesar 0,034 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *punishment* satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,034 satuan.
- e. Standar error (e)
Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.623	2,382

a. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Teamwork*, *Reward*
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R) yang diperoleh sebesar 0,623 artinya adalah bahwa sebesar 62,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh *teamwork*, *reward* dan *punishment*. Sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Menurut Ghozali (2018) Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,002	5,938		.337	.738
Teamwork	.495	.285	.335	3,741	.009
Reward	.634	.290	.494	2,187	.004
Punishment	.034	.287	.019	4,117	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS , 2025

Dari perhitungan tersebut, diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1$$

$$= 35 - 3 - 1$$

$$= 31 \text{ dimana } t \text{ tabel dengan nilai signifikansi } 0,05 \text{ adalah } 2,039$$

Hasil uji t menyatakan bahwa secara parsial *teamwork*, *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat signifikansi pengaruh dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikansi masing-masing variabel dengan 0,05 apabila nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan pada variabel dependen, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil regresi pada tabel diatas dapat dilihat bahwa :

1. Variabel *teamwork* terhadap kinerja karyawan memberikan hasil perhitungan t hitung 3,741 > t tabel 2,039 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009 lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,495, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel *reward* terhadap kinerja karyawan memberikan hasil perhitungan t hitung 2,187
 - t tabel 2,039 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,634, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan memberikan hasil perhitungan t hitung 4,117 < t tabel 2,039 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Dengan nilai koefisien regresi

sebesar 0,034, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel *teamwork* mempunyai nilai signifikan 0,009 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Nilai koefisien regresi variabel *teamwork* sebesar 0,495. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan bersama sama (*teamwork*) merupakan suatu hal yang sangat penting karena akan meningkatnya kinerja karyawan yang baik. Dengan hasil tersebut maka H₁ atau hipotesis yang menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**. Jika semakin tinggi kerjasama tim (*teamwork*) maka tingkat kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah kerjasama tim maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin menurun. Hal tersebut dikarenakan *teamwork* adalah salah satu bagian perusahaan yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan yang diharapkan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia diharapkan bisa bekerja sama (*teamwork*), memiliki semangat kerja dan loyalitas kepada perusahaan sehingga dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi dan meningkatkan kinerja (Sabilillah, 2022a). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Badriyah et al. (2022), Yasa et al. (2021) dan Zamzany et al. (2021). menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *teamwork* sangat berpengaruh untuk karyawan karena suasana kerja yang nyaman dan komunikasi yang lancar bisa menjadi semangat karyawan dalam bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel *reward* mempunyai nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Nilai koefisien regresi variabel *reward* sebesar 0,634. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang diberikan dan adanya apresiasi atau penghargaan oleh perusahaan pasti akan sangat diperlukan untuk menaikkan semangat kerja karyawan. Dengan hasil tersebut maka H₂ atau hipotesis yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa dengan adanya dana pensiun yang sudah disiapkan perusahaan, tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini, atasan dan rekan kerja saling menghormati

sebagai karyawan dan akan menjadi semangat jika diakui sebagai karyawan terbaik. Kemudian penerapan *reward* tersebut membuat kinerja karyawan dapat meningkat. Hal tersebut juga didukung dengan adanya tunjangan, penghargaan interpersonal. Jika penerapan *reward* dapat dilakukan dengan baik oleh perusahaan pastinya kinerja karyawan semakin meningkat dikarenakan adanya semangat yang timbul dengan adanya *reward* yang diberikan perusahaan. Sebaliknya jika penerapan *reward* yang kurang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan bisa menurun dan karyawan tidak bisa mencapai tujuan yang ingin diperoleh untuk dirinya dan juga perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Herawati et al. (2023), Ramadanita et al. (2021), Pohan (2021) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jika suatu perusahaan dapat memberikan *reward* berupa tunjangan dan penghargaan interpersonal dengan baik dan seharusnya didapatkan dalam bekerja maka akan dengan senang nya karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel *punishment* mempunyai nilai signifikan 0,008 lebih besar dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Nilai koefisien regresi variabel *punishment* sebesar 0,034. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan terjadi kesalahan yang merugikan perusahaan sudah sepantasnya diberikan hukuman yang setimpal supaya kesalahan tersebut tidak akan pernah terulang kembali. Dengan hasil tersebut maka H₃ atau hipotesis yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penurunan pangkat apabila terjadi kesalahan fatal dan perusahaan memberikan hukuman berat dengan cara pemutusan hubungan kerja akibat melakukan kesalahan fatal maka karyawan tersebut tidak akan melakukan kesalahan karena harus bekerja dengan teliti dan akibat hal ini kinerja karyawan akan meningkat dan adanya perbaikan secara terus menerus yang akan dialami karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Prasetyo, 2017) dan Apriyanti et al. (2020) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* (hukuman) yang diberikan suatu organisasi membuat efek jera terhadap karyawan. Namun hal ini juga harus diperhatikan bagi perusahaan untuk memberikan hukuman karena kesalahan yang terjadi bukan hanya dari karyawan saja melainkan banyak faktor lainnya bisa terjadi.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *teamwork*, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel *teamwork* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika semakin tinggi kerjasama tim (*teamwork*) maka tingkat kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah kerjasama tim maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin menurun.
2. Variabel *reward* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap pekerjaan yang diberikan dan adanya apresiasi atau penghargaan oleh perusahaan pasti akan sangat diperlukan untuk menaikkan semangat kerja karyawan.
3. Variabel *punishment* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* (hukuman) yang diberikan suatu organisasi memberikan efek jera terhadap karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka adapun saran-saran sebagai pelengkap terhadap penelitian sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

1. Peran *teamwork* sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dalam membentuk *teamwork* perlu adanya masukan dari perusahaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan dengan bekerja penuh dengan rasa tanggung jawab.
2. Peran *reward* bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Sehingga perusahaan harus mampu memberikan bentuk *reward* yang berguna untuk masa depan karyawan dalam karir seperti karyawan diberi pelatihan/diklat untuk mengembangkan karir dalam perusahaan itu sendiri.
3. Peran *punishment* berguna bagi karyawan dalam menyadarkan kesalahan karyawan tersebut untuk tidak melakukan kembali kesalahan yang sama di dalam perusahaan. Hal ini dirasa dalam memberikan hukuman ringan secara tulisan jika karyawan melanggar aturan dianggap kurang efektif sehingga sarannya dalam memberikan *punishment* harusnya dalam bentuk tindakan seperti pemotongan gaji/penurunan jabatan sesuai pelanggaran yang dirasa sangat efektif untuk perusahaan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan metode lain misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.

2. Pada penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti menggunakan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu menambahkan variabel independen selain variabel yang telah diuji dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, semangat kerja, loyalitas kerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan sebagainya.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan memperluas sampel tidak hanya karyawan bagian *after sales* saja tetapi bisa juga menambah keseluruhan sampel karyawan PT. Wahana Wirawan Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Apriyanti, R., Bahrun, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). *Jurnal Etrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 189–194.
- Auromiqo, C., Indarto, & Susanto, D. (2019). Peran Teamwork Dan Time Pressure Terhadap Kinerja Dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 191–205.
- Badriyah, K., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Mahasiswa*, 4(3), 36–54.
- Dymastara, E. S., & Onsardi. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Sandabi Indah Lestari `Bengkulu Utara. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 160–167.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Versi 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawati, J., Septyarini, E., & Palupi, D. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Daerah Cilacap. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 472–487.
- Istiatin, & Samsi. (2019). *Buku Pegangan Kuliah Kepemimpinan*. Surakarta: Universitas Islam Batik.
- Masae, R. L., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mutiara Timor Star Kupang. *Glory: JurnalEkonomi & IlmuSosial*, 4(3), 695–710.
- McShane, V. G. (2019). *Organizational Behavior* (Emerging & K. and P. for T. R. World, Eds.). Emerging World, Knowledge and Practice for The Real.
- Nompo, V. G. E., & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh Reward , Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 288–299.
- Onsardi, Bahrun, K., & Ratnawili. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Makalah Seminar Nasional KKNMu*, 1–19.
- Pohan, F. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT General Indah Mustika. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(2), 47–53.
- Prasetyo, A. B. (2017). Implementasi Safety Punishment System untuk meningkatkan Produktivitas Kerja. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*.
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173–183. <https://doi.org/10.36418/syntax->

- literature.v6i1.2269 Rantotanio, A. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Karyamitra Budi Sentosa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Sabilillah. (2022a). PENGARUH TEAMWORK, SEMANGAT KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus Pada Perusahaan Konveksi Manfaat). *Universitas Islam Malang*.
- Sabilillah, S. (2022b). Pengaruh Teamwork, Semangat Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Konveksi Manfaat). *Skripsi. Universitas Islam Malang*.
- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permady, Y. T. (2021). Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 125–137.
- Sari, S. S. M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 57–66.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarjati, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 35–44. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Uly, N. S., Markoni, & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 223–231.
- Wardani, N. K. A. D., Mahayasa, Ig. A., & Komang, I. G. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Art Shop Akor Nature Bag di Kerobokan Badung). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 03(2), 115–127.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(1), 129–138.
- Yasa, I. W. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Gede, I. K. (2021). Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 778–785.
- Zamzany, F. R., Setiawan, E., & Permatasari, D. (2021). Analisis Teamwork Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinanti Utama Karya. *JIsEB*, 2(1), 46–53.