

PENGARUH MOTIVASI, REWARD, DAN TEAM WORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA PASAR JOYOBOYO KOTA KEDIRI

Elvia Subkhul Khoiri *¹

Anita Sumelvia Dewi ²

Nuril Aulia Munawaroh ³

^{1,2,3} Universitas Islam Kediri Kediri

*e-mail: elvia.subkhul13@gmail.com¹, anita@uniska-kediri.ac.id², nuril.aulia82@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai pengaruh motivasi, reward, dan teamwork terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel non probability sampling dengan metode sampel jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 41 karyawan dan sampel 41 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), uji koefisien determinan (R^2) yang diolah menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar Sig. 0,076 > 0,05. Variabel reward secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. 0,020 < 0,05. Variabel teamwork secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. 0,342 > 0,05. Variabel motivasi, reward, dan teamwork secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri diperoleh nilai Sig. 0,002 < 0,05. Besar pengaruh tingkat motivasi, reward, dan teamwork terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri yaitu sebesar 56,5% sedangkan sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi, Reward, Teamwork, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to explain and prove the hypothesis regarding the influence of motivation, reward, and teamwork on the performance of Perumda Pasar Joyoboyo employees in Kediri City. This study uses a quantitative method with a saturated sample method with a population of 41 employees and sample of 41 employees. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, T test (partial), F test (simultaneous), determinant coefficient test (R^2) which is processed using the SPSS program.

Based on the research results, it can be concluded that partially the motivation variable does not affect employee performance, obtained a value of Sig. 0,076 > 0,05. the reward variable partially affects employee performance, obtained a value of Sig. 0,020 < 0,05. The teamwork variable partially does not affect employee performance, obtained a value of Sig. 0,342 > 0,05. The motivation, reward, and teamwork variables simultaneously affect the performance of Perumda Pasar Joyoboyo Kediri City employees, obtained a value of Sig. 0,002 < 0,05. The large influence of the level of motivation, reward, and teamwork on the performance of Perumda Pasar Joyoboyo employees in Kediri City is 56,5%, while 43,5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Motivation, Reward, Teamwork, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi pada saat ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Octavia & Budiono, (2021) sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam perusahaan, tujuan perusahaan bisa tercapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan dalam suatu pekerjaan yang dilakukan. Pada suatu organisasi atau suatu perusahaan sumber daya manusia akan sangat penting dibutuhkan dikarenakan untuk mencapai sebuah visi dan misi perusahaan itu sendiri. Perusahaan Umum Daerah Pasar Joyoboyo Kota Kediri adalah

perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan, pelayanan suatu pasar seperti halnya mengelola pendapatan yang diperoleh dari retribusi dan penyewaan beberapa lapak yang berada di beberapa pasar di Kota Kediri. maka dari itu untuk menjalankan aktifitas tersebut perusahaan akan memerlukan peran karyawan. Hal tersebut sangat penting bagi berjalannya suatu perusahaan. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh karyawan bertujuan untuk meningkatkan dan juga menghasilkan kinerja yang berpengaruh baik bagi perusahaan.

Suatu kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi, biasanya motivasi juga akan menghasilkan tenaga kinerja yang profesional karena tenaga kerja yang profesional berasal dari motivasi yang baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Aryati, (2024) motivasi bertujuan untuk mendorong gairah kerja bawahan, agar karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja lebih keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi juga akan menjadi faktor pendorong untuk karyawan untuk lebih bekerja dengan antusias dan akan menghasilkan kerja yang lebih baik.

Penelitian dilakukan oleh Yola Alvionita dan Kurniawa Hasanah (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi, *Reward*, dan *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis RSUD Dolopo Kabupaten Madiun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, *reward*, dan, *teamwork* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Uly et al., (2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Teamwork*, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu”(2023). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, *Teamwork*, dan *Reward* berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Terdapat penelitian lain juga yang dilakukan oleh Putra et al., (2023) dengan judul “Pengaruh *Teamwork*, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja PT Wahana Wirawan Riau”(2023). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *teamwork*, *reward* berpengaruh secara signifikan sedangkan variabel *punishment* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Joyoboyo Kota Kediri , perusahaan ini bergerak dalam bidang pengelolaan pasar dan fasilitasnya dengan tujuan perkembangan perekonomian daerah, menunjang anggaran daerah dan pertumbuhan ekonomi daerah. Berdasarkan wawancara awal yang telah dilakukan peneliti terhadap salah satu karyawan pada Perumda Pasar Joyoboyo, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang terjadi yaitu dimana dalam hal motivasi masih ada beberapa karyawan yang motivasi kerjanya rendah, hal ini terlihat dari tingkat kedisiplinan dimana masih ada karyawan yang masuk tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan. Selain itu masalah lainnya yang berhubungan dengan *teamwork* pada Perumda Pasar Joyoboyo yaitu pada saat ada event yang harus dikerjakan secara bersama-sama ada salah satu karyawan yang kurang kesadaran dan pemahaman dalam job desk yang sudah ditentukan. Sedangkan dalam hal *reward* adalah dimana sulitnya karyawan mendapatkan promosi atau insentif karena adanya beberapa pertimbangan seperti kondisi perusahaan, ketetapan pemerintah mengenai upah minimum, dan kondisi perekonomian secara umum sehingga belum efektif dalam pemberian reward terhadap karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Motivasi, *Reward*, dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri.**

METODE

Di Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri, yang berlokasi di Jln. Brigadir Jenderal Polisi Imam Bahri No.92, Bangsal, Kec.Pesantren, Kota Kediri, Jawa Timur, 64131. Teknik Kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Sebanyak 41 karyawan berpartisipasi pada penelitian yang dilakukan, serta 41 orang mengisi survei. Pengambilan sampel “*non probability*” dipergunakan untuk menentukan jumlah sampel. Analisis statistik digunakan untuk analisis. Uji validitas dengan reliabilitas, serta uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, serta multikolinearita) dilakukan sebagai bagian dari penelitian ini, uji

lainnya meliputi regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan uji-t dan uji-F, beserta perhitungan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel		Item Korelasi	Person Correlation	r Tabel (df = n-2)	Sig.2(2-tailed)	Keterangan
Motivasi (X1)		X1.1	0,604	0,308	0,000	Valid
		X1.2	0,338	0,308	0,031	Valid
		X1.3	0,393	0,308	0,011	Valid
		X1.4	0,361	0,308	0,021	Valid
		X1.5	0,807	0,308	0,000	Valid
		X1.6	0,491	0,308	0,001	Valid
		X1.7	0,582	0,308	0,000	Valid
		X1.8	0,544	0,308	0,000	Valid
Reward (X2)		X2.1	0,803	0,308	0,000	Valid
		X2.2	0,726	0,308	0,000	Valid
		X2.3	0,701	0,308	0,000	Valid
		X2.4	0,811	0,308	0,000	Valid
		X2.5	0,713	0,308	0,000	Valid
		X2.6	0,583	0,308	0,000	Valid
		X2.7	0,517	0,308	0,001	Valid
		X2.8	0,584	0,308	0,000	Valid
		X2.9	0,753	0,308	0,000	Valid
		X2.10	0,824	0,308	0,000	Valid
Teamwork (X3)		X3.1	0,745	0,308	0,000	Valid
		X3.2	0,646	0,308	0,000	Valid
		X3.3	0,623	0,308	0,000	Valid
		X3.4	0,535	0,308	0,000	Valid
		X3.5	0,620	0,308	0,000	Valid
		X3.6	0,646	0,308	0,000	Valid
		X3.7	0,791	0,308	0,000	Valid
		X3.8	0,594	0,308	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		Y.1	0,629	0,308	0,000	Valid
		Y.2	0,670	0,308	0,000	Valid
		Y.3	0,377	0,308	0,015	Valid
		Y.4	0,318	0,308	0,043	Valid
		Y.5	0,589	0,308	0,000	Valid
		Y.6	0,515	0,308	0,001	Valid
		Y.7	0,577	0,308	0,000	Valid
		Y.8	0,339	0,308	0,030	Valid

Berdasarkan table 4.10, nilai korelasi (*person correlation*) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$. Dapat diketahui nilai r tabel menggunakan rumus $df = n-2$ atau $30-2 = 28$, maka r_{tabel} yang didapat sebesar 0,308.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,710	> 0,60	Reliabel
2	Reward (X2)	0,769	> 0,60	Reliabel
3	Teamwork (X3)	0,760	> 0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,718	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diatas, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua item variabel mempunyai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka data dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33197652
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.064
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
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 analisis pada tabel 4.12 diatas nilai sig yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

NO	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,855	1.170	Bebas Multikolinieritas
2	Reward (X2)	0,371	2.694	Bebas Multikolinieritas
3	Teamwork (X3)	0,410	2.437	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel motivasi (X1) adalah sebesar $1.170 < 10$, variabel *reward* (X2) adalah sebesar $2.694 < 10$, dan variabel *teamwork* (X3) sebesar $2.437 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinieritas pada variabel motivasi, *reward*, dan *teamwork*.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

F	Sig	Keterangan
0,181	0,909	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan hasil nilai F 0,181 dan nilai Sig 0.909 > 0,05 maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	T Hitung	Sig	Keterangan
Konstanta (a)	9,840	1,518	0,137	
Motivasi (X1)	0,346	1.829	0,076	Ho diterima
Reward (X2)	0,327	2.424	0,020	Ha diterima
Teamwork(X3)	-0,167	-0,962	0,342	Ho diterima

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15 maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9,840 + 0,346X_1 + 0,327X_2 - 0,167X_3$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- 1) Nilai Konstanta (a)
Diperoleh nilai konstanta sebesar 9,840 yang berarti perpotongan garis regresi pada sumbu Y terletak pada nilai 9,840 dan nilai ini bersifat konstan tidak terikat dengan variabel bebas maupun variabel terikat
- 2) Koefisien Motivasi (X1)
Variabel motivasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,346. Jika variabel motivasi (X1) naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,346.
- 3) Koefisien *Reward* (X2)
Variabel *reward* (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,327. Jika variabel *reward* (X2) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,327.
- 4) Koefisien *Teamwork* (X3)
Variabel *teamwork* (X3) memiliki nilai koefisien sebesar -0,167. Jika variabel *teamwork* (X3) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,167.

Uji T

Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T	Sig
Motivasi (X1)	1.829	0,076
<i>Reward</i> (X2)	2.424	0,020
<i>Teamwork</i> (X3)	-0,962	0,342

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikansi dan t_{hitung} dapat diketahui t_{tabel} menggunakan rumus $df = n-k-1$ atau $41-3-1 = 37$, maka didapatkan hasil sebesar 2,026. Maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Variabel motivasi memiliki nilai Sig. 0,076 > 0,05 dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1.829 < 2,026$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Variabel *reward* memiliki nilai Sig. 0,020 < 0,05 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,424 > 2,026$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima secara parsial variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 3) Variabel *teamwork* memiliki nilai Sig. 0,342 > 0,05 dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,962 < 2,026$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima secara parsial variabel *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	102,232	3	34,077	5,796	0,002
	Residual	217,525	37	5,879		
	Total	319,756	40			

Berdasarkan pada tabel 4.17 dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari nilai signifikasinya. Nilai Sig, $0,002 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5,796 > 2,86$ yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel motivasi, *reward*, dan *teamwork* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,807	0,651	0,623	1,203

Berdasarkan dari tabel 4.18 dapat dilihat kontribusi variabel motivasi, *reward*, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada hasil pengujian data didapatkan nilai $R^2 = 0,651$ yang berarti sebesar 65,1% sedangkan sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1) Pengaruh Secara Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri

Berdasarkan dari hasil hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa variabel motivasi mendapat nilai Sig. $0,076 > 0,05$ dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,829 < 2,026$, Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri, sehingga bisa diartikan H_0 diterima H_a ditolak.

2) Pengaruh Secara Parsial Reward (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri

Berdasarkan dari hasil hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa variabel *reward* mendapatkan nilai Sig. $0,020 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,424 > 2,026$, Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian variabel *reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika *reward* baik maka kinerja karyawan akan lebih baik. Diketahui juga bahwa *reward* juga merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, di dalam *reward* terdapat indikator-indikator yang memicu rasa semangat dan juga meningkatkan kinerja para karyawan.

3) Pengaruh Secara Parsial Teamwork (X3) Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri

Berdasarkan dari hasil hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa variabel *teamwork* mendapatkan nilai Sig. $0,342 > 0,05$ dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,962 < 2,026$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian variabel *teamwork* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri.

4) Pengaruh Secara Simultan Motivasi(X1), Reward(X2), dan Teamwork (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat bahwa variabel motivasi, *reward*, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan memiliki Nilai Sig, $0,002 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5,796 > 2,86$. Dengan demikian motivasi, *reward*, dan *teamwork* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

diterima. Besar pengaruh tingkat motivasi, *reward*, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 56,5% sedangkan sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini disebabkan karena secara keseluruhan motivasi, *reward*, dan *teamwork* saling berkaitan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta produktif. Karena ketika karyawan termotivasi, dan merasa dihargai atas kontribusi mereka dalam perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya, dan motivasi yang tinggi juga didukung dengan sistem *reward* yang adil, dan diperkuat oleh budaya *teamwork* yang baik. Maka akan menghasilkan karyawan yang lebih produktif, inovatif, dan loyal yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara signifikan di Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alvionita & Hasanah, (2023) yang hasilnya motivasi, *reward*, dan *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dolopo Kabupaten Madiun.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini yang dibatasi pengaruh motivasi, *reward*, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri, hal ini disebabkan karena karyawan terkadang menemukan bakat atau minat yang baru diluar pekerjaan utama mereka, sehingga membuat mereka merasa pekerjaan saat ini tidak lagi sejalan dengan potensi mereka. Sehingga hal ini juga akan memberikan dampak bagi perusahaan karena karyawan yang merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan minat dan bakat mereka akan mengurangi keterlibatan mereka dalam pekerjaan, dan pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi mereka dan menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan..
- 2) *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri, hal ini dapat disimpulkan bahwa jika *reward* baik maka kinerja karyawan akan lebih baik. Diketahui juga bahwa *reward* juga merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, di dalam *reward* terdapat indikator-indikator yang memicu rasa semangat dan juga meningkatkan kinerja para karyawan. Salah satunya lingkungan kerja yang nyaman dan pemberian fasilitas kerja yang dapat membuat karyawan merasa lebih puas dan juga lebih termotivasi untuk terus memberikan peningkatan kinerja yang lebih baik lagi setiap harinya.
- 3) *Teamwork* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri, hal ini disebabkan karena kurangnya koordinasi kesempatan anggota tim untuk mengambil keputusan pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri yang kurang baik dalam menyelesaikan sehingga menghambat terciptanya hasil kerja yang optimal dalam pekerjaan mereka.
- 4) Motivasi, *Reward*, dan *Teamwork* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri, hal ini disebabkan karena secara keseluruhan motivasi, *reward*, dan *teamwork* saling berkaitan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta produktif. Karena ketika karyawan termotivasi, dan merasa dihargai atas kontribusi mereka dalam perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya, dan motivasi yang tinggi juga didukung dengan sistem *reward* yang adil, dan diperkuat oleh budaya *teamwork* yang baik. Maka akan menghasilkan karyawan yang lebih produktif, inovatif, dan loyal yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara signifikan di Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat, kesabaran, dan juga pertolongan yang tiada henti hingga saat ini. Karya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada kedua orang tua saya yang telah melahirkan, merawat, membimbing, dan melindungi dengan tulus serta

penuh keikhlasan, mencurahkan segala kasih dan sayang, serta yang senantiasa tidak lelah melangitkan doa-doanya untuk saya.

Karya ini juga saya persembahkan kepada seluruh keluarga tercinta yaitu kakak dan saudara-saudara yang selalu memberikan semangat serta dukungan baik moril maupun materi. Juga tak lupa saya persembahkan kepada diri saya sendiri, terima kasih telah bertahan sejauh ini, dan tidak pernah berhenti untuk terus berusaha dan berdoa dalam menyelesaikan skripsi ini

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1), 170–183.
- Alvionita, Y., & Hasanah, K. (2023). *Seminar inovasi manajemen bisnis dan akuntansi 5 pengaruh. September*, 383–395.
- Aryati, A. S. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(1), 278–291.
- Edwin flippo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Hanim, H., & Baskoro, H. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda BPR Bank Gresik. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 229–253. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/download/602/555/1671>
- Hanny Susiana Dewi, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Teamwork dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 31–50. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.38>
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & Heryati, H. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 146–155. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v3i2.7376>
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Hikmah, J. (2020). Paradigm. *Computer Graphics Forum*, 39(1), 672–673. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Hilmi, R. Z., Hurriyati, R., & Lisnawati. (2018). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI SYARIAH CABANG PONOROGO*. 3(2), 91–102.
- Hutomo, M., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa. *Ekonomi*, 3(2), 60–69.
- Ibmiralda, I., Arafat, Y., & Hendri, E. (2024). Pengaruh Analisis Jabatan dan Kemampuan Terhadap Penempatan Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 6(1), 35–51. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v6i1.16588>
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Jalil, Z. A., Rusli, Z., & Malini, U. (2022). Peran Badan Usaha Milik Gampong (BUMG) Dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat. *Economica Didactica*, 3(2), 1–5.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 68–76.
- Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI, TEAMWORK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI MEKAR PT. GUDANG GARAM Tbk, KEDIRI*. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 36–54. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Mayasari, S., & Safina, wan dian. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 215–224.
- Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- 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 The Effect Of Reward , Punishment And Work Discipline On Employee Performance At Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 288–299.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 65–76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 173–183.
- Putra, E. A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Teamwork, Reward dan Punishment Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Teknisi Nissan) PT. Wahana Wirawan Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 41–48.
- Putri, Natalia, A., Arafat, Y., N, Setiyo, H., & Ariesta, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Se-Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1), 179–208. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>
- Putri, W., & Musslifah, R. (2024). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(3), 92–102. <https://doi.org/10.62383/risoma.v2i3.91>
- Rohmah, Apriliana, E., Mega, Wahyuni, S., & Munawaroh, Aulia, N. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290–307. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.333>
- Rosdiani, N., & Hidayat, A. (2020). Pengaruh Derivatif Keuangan, Konservatisme Akuntansi dan Intensitas Aset Tetap terhadap Penghindaran Pajak. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 131–143. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i2.43>
- Sari, P. A., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 319–331. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.611>
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490–5500. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
- Shinta, D. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo Skripsi. 17. <http://repository.upbatam.ac.id/2064/>
- Siahaan Syalimono, B. S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada

- PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 148.
- Solihat, A. N., & Maura, Y. (2023). Pengaruh Motivasi , Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Comnets Plus. *Ikraith-Ekonomika*, 6(3), 145–153.
- Suwarsa, T. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 610–623.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4, III(4)*, 1–20.
- Uly, N. S., Markoni, M., & 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. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.245>
- Utama Tri, M. A. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar*. 9, 356–363.
- Warouw, C., Sumayku, S. M., & Tumbel, T. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April*, 5–24.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah moother and baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). BAB II Kajian Teoritis Reward. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Widiyanti, E., Suprayitno, & Sutarno. (2017). Pengaruh Teamwork Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3), 407–416. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1857>
- Zakaria A. Jali, Zulfadhli Rusli, & Ulfa Malini. (2022). Peran Badan Usaha Milik Gampong Dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat. In *Economica Didactica* (Vol. 3, Issue No 2).