

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, REWARD, DAN TEAM WORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRI TAS ANYAMAN JALI-JALI SAMBIT PONOROGO

Archika Pramita Dewi¹, Siti Chamidah², Titis Purwaningrum³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: archikapramitad@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: 1). To find out whether work skills have a significant effect on employee performance in the Home industry. Jali-jali sambit woven bag ponorogo: 2). To find out whether Reward has a significant effect on the Performance of Employees in the Home Production of Jali-Jali Woven Bags in Ponorogo: 3). To find out whether Teamwork has a significant effect on the Performance of Employees in the Home Industry of Jali-Jali Sambit Woven Bags, Ponorogo: 4). To find out what are work skills , Reward, and Teamwork simultaneously have a significant effect on the performance of employees producing the Jali-Jali Sambit Home Industry of Woven Bags, Ponorogo. This research uses quantitative methods. relationships to avoid indefinite scope. The subjects used in this study as respondents were employees at the Home industry of the Jali-jali Sambit woven bag industry, Ponorogo. The results of this study indicate that work skills have a significant positive effect on employee performance, Rewards have a significant positive effect on employee performance, Teamwork has a significant positive effect on employee performance, and for work skills, rewards, teamwork have a simultaneous effect on employee performance.

Key: Job skills. Reward, Teamwork, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1). Untuk mengetahui apakah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Home industri Tas anyaman jail-jali sambit ponorogo : 2). Untuk mengetahui Apakah Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan produksi Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Ponorogo: 3).Untuk mengetahui Apakah Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan produksi Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo: 4).Untuk mengetahui Apakah Keterampilan Kerja, Reward, dan Teamwork secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan peneliti ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yakni penelitian ilmiah yang sistematisnya terhadap bagian-bagian fenomena serta kualitas hubungan-hubungan untuk menghindari ruang lingkup yang tak terbatas. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini sebagai responden adalah karyawan ada pada Home industri tas anyaman jail-jali sambit ponorogo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Teamwork berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk Keterampilan kerja, reward, teamwork berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Keterampilan kerja, Reward, Teamwork, dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai. Menurut ilustrasi peta Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Indonesia adalah salah satu negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean dan itu berarti Indonesia mau atau tidak mau harus tetap siap dengan keadaan ini dengan terus mengembangkan potensi sumber daya manusia yang telah ada dan terus mempersiapkan potensi sumber daya manusia yang belum ada. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan. Untuk hal tersebut, maka seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat di perusahaan merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen. Pelatihan selalu dibutuhkan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru mutlak diberi pelatihan agar dia bisa tahu dan memahami tugas sesuai dengan jabatannya dan mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan lama perlu mengikuti perencanaan. Tak hanya berhenti untuk tetap menciptakan sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya, perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah kinerja seorang karyawan. Karyawan akan kinerja dengan baik jika mereka mendapatkan hak dalam bekerja, karyawan yang merasa puas dalam bekerja tentu akan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan secara optimal.

Mangkunegara, (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam Istikomah dkk (2014) keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Istikomah dkk (2014) keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Menurut Pesiwarissa dalam Polak (2012) keterampilan kerja adalah para karyawan

dalam menduduki jabatannya mempunyai, kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, keterampilan secara konseptual. Bambang Wahyudi (2008) bahwa Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Pengertian Reward Menurut Irham Fahmi (2016) Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian Reward terhadap pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik bagi organisasi maupun perusahaan.

Dalam Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo ini bergerak dalam bidang kerajinan. Berbagai macam model tas dan juga warna yang banyak bisa digunakan untuk acara formal maupun non formal. Tas anyaman jali-jali saat ini lagi trend yang banyak diminati ibu-ibu, dan para remaja. Tas Anyaman ini beralamat di Dukuh Gading Rt.04/Rw.02 Ds. Campursari Kec. Sambit Kab. Ponorogo. Fenomena yang terjadi di social media youtube bahwa Wakil Bupati Ponorogo Ibu Lisdyarita mendukung penuh UMKM salah satunya Tas Anyaman Jali-Jali sambit Ponorogo. Salah satu bentuk dukungannya yaitu melakukan pengunjungan. Dengan kunjungan tersebut Ibu Lisdyarita memotivasi pemilik bahwa harus mengembangkan usaha ini agar membuka lapangan pekerjaan baru, bisa menciptakan inovasi baru, dan meningkat SDM khususnya di Kabupaten Ponorogo. Mengingat fenomena yang terjadi tersebut kendala yang dihadapi Home Industri Tas Anyaman ini kurangnya keterampilan kerja dalam produksi barang, Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan perusahaan. Untuk karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu juga kendala dalam keterampilan kerja karyawan, dengan desain perusahaan dan kualitas pengerjaan yang kurang. Seperti ketika ngenyam tidak rapi maka karyawan harus mengulangi dari awal pembuatannya. Kendala yang dihadapi Home Industri Tas Anyaman Jali-jali ini harus mengadakan penyuluhan dan pelatihan bagi karyawannya yang bertujuan untuk mendorong

ketrampilan produktifitas masyarakat secara berkelanjutan, meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, dan menjaga kualitas barang yang diproduksi pada Home Industri Sambit Ponorogo guna mempertahankan kepercayaan konsumen. Permasalahan kesolidan teamwork pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo ini mempengaruhi kinerja karyawan, karena kurangnya kesadaran dan pemahaman job disk yang telah ditentukan, kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan sehingga tidak terciptanya SDM yang tinggi. Permasalahan itu juga dapat mempengaruhi produksinya. Dalam implementasi teamwork dalam Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo.

Maka dari itu Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali ini menggunakan sistem kelompok sesuai dengan keterampilan masing-masing karyawan, sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia yang tinggi. Kesalahan lain yang muncul dari rendahnya teamwork adalah pencapaian target yang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan, tidak disiplin dalam menjalankan peraturan, perilaku kerja yang tidak mendukung kerja yang positif serta ketidakterbukaan yang dirasakan mengganggu kelancaran kerja dalam tim.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka perlu untuk memahami lebih jauh mengenai pengaruh kinerja dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dalam kinerja di Home Industri. Karena itu, alasan penulis memilih judul : **“Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward, dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo.”**

KAJIAN LITERATUR

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menejemen dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan alat yang digunakan dalam pencapaian suatu tujuan yang diinginkan. Manajemen perusahaan yang baik akan mempermudah mewujudkan tujuan suatu organisas. Menurut Widodo (2015) Manajemen sumber daya manusia atau yang sering dikenal MSDM adalah suatu proses yang dilakukan tuntut mengevaluasi kebutuhan sumber daya manusia, serta mengoptimalkan kemampuan sumber daya

manusia dengan cara memberikan penugasan yang tepat sesuai bidangnya, supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada perusahaan dimana sdm berada.

Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala.

Ketrampilan Kerja

Menurut Hasibuan dalam Istikomah dkk (2014) keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Wahyudi dalam Istikomah dkk (2014) keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Menurut Pesiwariisa dalam Polak (2012) keterampilan kerja adalah para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai, kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, keterampilan secara konseptual. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan memiliki keahlian/ keterampilan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan, karena memiliki keterampilan mental yang baik, keterampilan secara fisik, dan keterampilan sosial.

H_{o1} : Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi Home Industri tas anyaman jali-jali sambit ponorogo

H_{a1} : Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi Home Industri tas anyaman jali-jali sambit ponorogo.

Reward

Pengertian Reward Menurut Irham Fahmi (2016), Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian Reward terhadap pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang

baik bagi organisasi maupun perusahaan. Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pemberian upah masih kurang puas yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerjanya sehingga ini sangat berpengaruh terhadap sistem reward yang berarti dapat terjadinya penurunan nilai kinerja karyawan..

Ho₂ : Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi Home Industri tas anyaman jali-jali sambit ponorogo

Ha₂ : Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi Home Industri tas anyaman jali-jali sambit ponorogo

Team Work

Kerja Team (Team Work) terdiri dari sekumpulan karyawan yang telah dikoordinasi oleh tim atau seorang manajer. Tim ini beranggotakan orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama. Manzoor et al., (2011) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Suhendy dan Anggara (2010), mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi. Hal ini memiliki arti bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja perindividu disuatu organisasi.

Ho₃ : Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi Home Industri tas anyaman jali-jali sambit ponorogo

Ha₃ : Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi Home Industri tas anyaman jali-jali sambit ponorogo

METODE PENELITIAN

Objek atau ruang lingkup yang menjadi sasaran penelitian ini yaitu Tas Anyaman Jali-jali, Alamat di Dukuh Gading Rt.04/Rw.02 Ds. Campursari Kec. Sambit Kab. Ponorogo. Pembahasan dalam objek penelitian ini yaitu dengan mengkaji adanya pengaruh keterampilan, self reward, dan team work terhadap kinerja karyawan di Sambit Ponorogo . pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan cara memberikan atau membagikan kusioner penelitian langsung kepada responden yaitu pengrajin Tas anyaman jali-jali sambit ponorogo. Menurut Sugioyono (2017) populasi merupakan kumpulan-kumpulan dari semua elemen obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah dipilih atau ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan pada Home Insustri yang bergerak dalam bidang bisnis Tas Anyaman jali-jali Sambit Ponorogo yang berjumlah 40 orang. Menurut Sugiyono, (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variable dependen (Variabel Y). Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2014) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi dari Keterampilan Kompetitif

b2 : Koefisien regresi dari Reward

b3 : Koefisien regresi dari Team Work

X1 : Variabel Keterampilan Kompetitif

X2 : Variabel Reward

X3 : Variabel Team Work

e : Standar eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Rsponden

Variabel Penelitian	Rata – rata
Keterampilan Kerja (X1)	4,10
Reward (X2)	3,64
Teamwork (X3)	3,42
Kinerja Karyawan (Y)	3,79

Tabel I. Rekapitulasi tanggapan Responden

Dapat diambil kesimpulan hasil dari tanggapan responden variabel keterampilan kerja (X1) sudah baik/ tinggi dengan 4,10. Dapat diambil Valiabel Reward (X2) sudah baik/ tinggi 3,64. Dapat diambil kesimpulan hasil dari tanggapan responden variabel Teamwork terhadap kinerja karyawan masih sedang 3,42. Dapat diambil kesimpulan hasil dari tanggapan responden variabel kinerja karyawan (Y) bahwa indikator Y.4 dengan nilai rata rata 3,79.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Hasil uji validitas data indikator yang digunakan dinyatakan valid dimana masing-masing item pernyataan variabel Keterampilan kerja, Reward, Teamwork dan Kinerja Karyawan memiliki r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,263, artinya kuisisioner yang digunakan sudah layak sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reabilitas Data

Hasl uji reabilitas data dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan mulai dari variable Y (Kinerja Karyawan) dan variable X (Keterampilan kerja, Reward, Teamwork) dinyatakan bahwa semuanya adalah reliable, artinya

kuisisioner yang digunakan untuk mengukur keempat variabel sudah memberikan hasil yang konsisten sehingga layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu Keterampilan kerja (X1), Reward (X2) dan Teamwork (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini, perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 21.0. Adapun persamaan regresi berganda dirumuskan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,307	3,573		-,925	,361
X1	,213	,092	,272	2,304	,027
X2	,574	,118	,556	4,869	,000
X3	,477	,136	,410	3,513	,001

Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.655 + 0.372X_1 + 0.118 X_2 + 0.141 X_3 + e$$

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2011), “umumnya uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,307	3,573		-,925	,361
X1	,213	,092	,272	2,304	,027
X2	,574	,118	,556	4,869	,000
X3	,477	,136	,410	3,513	,001

a. Dependent Variable: Y

Dapat diperoleh hasil uji t. Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel yang dapat dilihat pada table statistik pada signifikan 0,05 dengan derajat kebesaran $df = 40 - 2 = 38$, hasil t tabel diperoleh sebesar 2,024 Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis melalui uji t:

Uji F (Simultan)

Uji Simultan digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara serempak. Menurut Ghazali (2011), "umumnya statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen jika dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen". Berikut adalah hasil uji F dengan menggunakan SPSS:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	339,940	3	113,313	14,222	,000 ^b
Residual	286,835	36	7,968		
Total	626,775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa f hitung sebesar 14,222. Nilai F table dengan tingkat signifikan atau $\alpha = 0,05$ dan $df = (4-1); (40-4) = 3;36$ sebesar 2.870. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung 14,222 . f table 2.870 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini

berarti bahwa variabel independen yaitu Keterampilan (X1), Reward (X2), Teamwork (X3), secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tujuan dilakukannya uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas X1, X2, X3 terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Semakin nilai mendekati angka 1 maka variabel independen akan memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. (Slamet santoso 2015), Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 21 ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,504	2,823

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Nilai koefisien Determinasi / adjusted R square dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,504 atau 50,4%. Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel independen (Keterampilan kerja, Reward, Teamwork) terhadap naik turunnya variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah 50,4% dan sisanya 49,6% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi berganda yang diajukan dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,504 yang artinya nilai koefisien determinasi mendekati angka 1, maka dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang kuat.

Pembahasan

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 1 variabel keterampilan kerja (X1) yaitu nilai t hitung adalah 2,304 (sig. 0,027) lebih besar dari t table 2.024 maka H0 ditolak dan Ha diterima, maka kesimpulannya variabel Keterampilan kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tanggapan mengenai hasil kusioner responden menunjukkan indikator "saya selalu mempunyai cara tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaan" dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,28, maka disimpulkan keterampilan kerja

dengan cara standart kualitas produk yang sudah ditentukan masih kurang karena nilainya terendah dibanding indikator lain pada variabel keterampilan kerja. Perlu adanya edukasi kepada pimpinan agar mereka bisa lebih mengutamakan standart kualitas produk, hal ini bisa berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dari Rachmawati (2014), Togas (2015) dan Kadou (2016) yang menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan memiliki keterampilan mental yang baik, keterampilan secara fisik, dan keterampilan sosial (komunikasi antara pegawai dalam bekerja, dan kerja sama yang baik). Dalam bekerja selalu ada pemikiran yang positif ditunjang dengan kecerdasan yang tinggi serta ide-ide yang kreatif.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan untuk hipotesis 2 variabel Reward (X2) yaitu nilai t hitung adalah 4,869 (sig. 0,000) lebih besar dari t table 2.024 maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka kesimpulannya variabel Reward berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tanggapan mengenai hasil kusioner responden menunjukkan indikator pada pertanyaan X2.1 “gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan saya” dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,95 Hal tersebut berarti reward menjadi kepuasan tersendiri untuk seorang pegawai, karena dengan adanya reward penunjang kerja dari perusahaan seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dengan lebih efektif dan efisien.

Semakin tinggi reward yang diberikan maka akan semakin meningkatkan semangat kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo. Menunjukkan bahwa reward kerja dalam sebuah organisasi/perusahaan sangat penting karena dengan adanya reward yang memadai dapat menunjang kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Reward atau penghargaan yang diberikan akan mampu mendorong hasil kerja yang efektif dan efisien, dan juga mampu mendorong peningkatan kualitas kerja sesuai dengan

standar kerja yang berlaku. Hal ini sesuai dengan tanggapan yang diberikan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan dari kuisisioner penelitian yang telah disebar dimana responden menilai bahwa reward yang diberikan membantu pekerjaan pegawai lebih cepat selesai. Namun beberapa responden merasa reward yang disediakan kurang sesuai dengan yang diinginkan karyawan, adanya sistem cuti tidak sesuai karena cuti mengurangi reward yang diberikan diluar gaji.

Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan untuk 3 variabel Teamwork (X3) yaitu nilai t hitung adalah 3.513 (sig. 0,001) lebih besar dari t table 2.024 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, maka kesimpulannya variabel teamwork (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tanggapan mengenai hasil kuisisioner responden menunjukkan indikator pada pertanyaan X3.3 “Setiap anggota tim diarahkan untuk memaksimalkan kontribusinya dalam pencapaian tujuan bersama” dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,53 Hal tersebut berarti teamwork dalam sebuah organisasi/perusahaan sangat penting karena dengan adanya teamwork yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik.

Tim ini beranggotakan orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk saling bekerja sama. Hasil penelitian ini membuktikan teamwork dipengaruhi secara signifikan positif terhadap job satisfaction. Hasil ini mendukung penelitian Wulandari et al. (2020), Arifin (2020), dan Kelemba et al. (2017) bahwa teamwork berpengaruh secara signifikan positif terhadap job satisfaction. Adapun hasil penelitian Hatta & Musnadi (2017), Hanaysha & Tahir (2016), dan Devina (2018) mengemukakan teamwork memiliki pengaruh signifikan positif terhadap job satisfaction. Ali et al. (2017) dan Suparno et al. (2020) mengemukakan teamwork memiliki pengaruh langsung pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil analisis regresi berganda dengan pengaruh Keterampilan kerja (X1), Reward (X2), Teamwork (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Variabel keterampilan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo Hal tersebut karena nilai t hitung $2,304 > t$ table 2.024. nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Semakin baik dan maksimal indikator indikator keterampilan kerja maka akan semakin berdampak baik terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Reward (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo Hal tersebut karena nilai t hitung $4,869 > t$ table 2.024. nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Semakin baik dan maksimal indikator indikator Reward maka akan semakin berdampak baik terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel teamwork (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo Hal tersebut karena nilai t hitung $3,513 > t$ table 2.024. nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Semakin baik dan maksimal indikator indikator Teamwork maka akan semakin berdampak baik terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel independen yang terdiri dari variabel keterampilan kerja, reward, dan teamwork secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 14,222 memiliki kontribusi mempengaruhi efektifitas pelatihan sebesar 50,4% dan sisanya 49,6% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi berganda yang diajukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Dwi Nugroho (agungdwinugroho75@gmail.com) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika. *Jurnal Maksipreneur, Vol.IV, No. 2, Juni 2015*
- Eri Nugraha¹, Yonathan Pongtuluran², Siti Maria³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia E-mail: erinugraha666@gmail.com. Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap kinerja karyawan
- Irhan Fahmi (2016), *Ekonomi Manajemen, Sumber Daya Manusia.* "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia" Fakultas Ekonomi Yogyakarta
- Istiqomah Hasibun, dkk (2014) "Pengaruh Keterampilan, pengalaman, dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan" (Studi Kasus Pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang)
- Mangkunegara (2011), *pengertian Kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas.*

- Pesiwarisaa (2018) Pengaruh Keterampilan, pengalaman, dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan” (Studi Kasus Pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang)
- Sugiono. (2012). Metode penelitian bisnis : pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung Penerbit: Alfabeta
- Sugiono. (2017). Metode Penelitian dan pengembangan research & development . Bandung, Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo (2015), <http://repository.unsada.ac.id/1477/3/BAB%20II.pdf>