

**PENGARUH KERJA SAMA TIM, KOMPETENSI KERJA, DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NIELSEN COMPANY
INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



RIKA PUTRI AYU

NPM . 2001110110

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RIKA PUTRI AYU
Nomor Pokok/NIRM : 2001110110
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi Kerja, dan
Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nielsen
Company Indonesia
Pembimbing Skripsi :

Tanggal ^{2/4} 24

Oma.
Pembimbing I : Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si

NIDN.0201018001

Tanggal ^{2/4} 24

Dian
Pembimbing II : Dian Septianti, SE, MM

NIDN.0206098501

119 /PS/DFEB/ 24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN.0205026401

Ka.Prodi Manajemen

Mariyam/Zanariah, S.E, MM
NIDN.0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RIKA PUTRI AYU
Nomor Pokok/NIRM : 2001110110
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi Kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nielsen Company Indonesia
Pembimbing Skripsi :

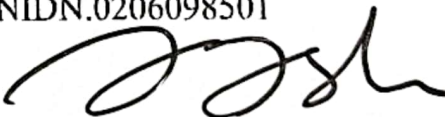
Tanggal.....^{2/4} 24

Ketua Penguji :  Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si
NIDN.0201018001

Tanggal ...^{2/A} 24

Penguji I :  Dian Septianti, SE, MM
NIDN.0206098501

Tanggal.....¹⁻⁹⁻²⁰²⁴

Penguji II :  Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si
NIDN.0008086502


119 /PS/DFEB/ 24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka.Prodi Manajemen

 
Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN.0205026401


Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN.0222096301

...

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rika Putri Ayu

Nomor Pokok/ NPM : 2001110110

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)

Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi Kerja, dan *Reward*
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nielsen Company
Indonesia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagai mana mestinya dan benar adanya.

Palembang, 25 Maret 2024



Rika Putri Ayu

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan),tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) (Q.S. Al-Insyirah : 6-7)

Persembahan :

- 1. Orang tua ku tercinta**
- 2. Seluruh Keluarga besar**
- 3. Para dosen yang ku hormati**
- 4. Teman-teman seperjuangan**
- 5. Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas berkat, rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, peneliti berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul **"Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi Kerja, Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nielsen Company Indonesia."** Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terwujud tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua yang telah membantu dalam proses penyusunan Skripsi ini. Secara khusus, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE,M.S. Selaku rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak. CA. CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariam Zanariah , S.E.,MM Selaku Ketua Prograam Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani,SE,M.Si . Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.

5. Ibu Dian Septianti, SE,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini
6. Orang tuaku tercinta dan tersayang, ayah rusdi dan ibu juana yang selalu mendoakan untuk anak-anaknya, selalu memberikan cinta, kasih sayang dan motivasi. Semoga sehat dan bahagia selalu.
7. Saudara kandungku Rikko Pratama, yang selalu memberikan motivasi dan dorongan hingga sampai ke tahap ini
8. Teman yang sudah menjadi keluarga febrina yang selalu mebantunya dan memberi motivasi dan sepupuku ria agustina yang senantiasa mendoakan, dan memberi dorongan, serta teman-teman grub ping,wawan,arvin.
9. Teman-teman seperjuangan dari awal semester tasya, cici, amel, ayu. Terimakasih selalu memberikan semangat sehingga membuat motivasi dalam mengerjakan penelitian ini
10. Terakhir untuk diriku sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi, hal ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diriku sendiri.

Palembang, Februari 2024

Rika Putri Ayu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoris.....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	9
2.1.3 Faktor- Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	10
2.1.4 Komponen Penilaian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.2 Kerja Sama Tim.....	14
2.2.1 Pengertian Kerjasama Tim.....	14
2.2.2 Manfaat Kerjasama Tim.....	15
2.2.3 Unsur Kerjasama Tim.....	17
2.2.4 Jenis- Jenis Kerjasama Tim.....	18
2.2.5 Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim.....	19
2.3 Kompetensi Kerja.....	20
2.3.1 Pengertian Kompetensi Kerja.....	20

2.3.2 Jenis- Jenis Kompetensi	21
2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Kompetensi	22
2.3.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi Kerja	24
2.4 <i>Reward</i>	26
2.4.1 Pengertian <i>Reward</i>	27
2.4.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Reward	27
2.4.3 Jenis-Jenis <i>Reward</i>	28
2.4.4 Tujuan Reward	30
2.4.5 Dimensi dan Indikator Reward	31
2.5 Penelitian Lain Yang Relevan	31
2.6 Kerangka Berfikir	34
2.7 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.1.1 Tempat Penelitian	38
3.1.2 Waktu Penelitian	38
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.2.1 Sumber Data	39
3.2.2 Teknik Pengumpulan data	39
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	40
3.3.3 Sampling	41
3.4 Rancangan Penelitian	41
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	42
3.5.1 Variabel Penelitian	42
3.5.2 Definisi Operasional	42
3.6 Instrumen Penelitian	45
3.7 Uji Instrument Penelitian	46
3.7.1 Uji Validitas	46
3.7.2 Uji Reliabilitas	46

3.8 Uji Asumsi Klasik	47
3.8.1 Uji Normalitas	47
3.8.2 Uji Multikolinearitas	48
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	48
3.9 Teknik Analisis Data	49
3.9.1 Analisis Regresi Berganda	49
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi	49
3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	50
3.10 Uji Hipotesis	50
3.10.1 Uji Simultan (F)	50
3.10.2 Uji Parsial (t)	51
3.11 Sistematika Penulisan	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Gambarn Umum Perusahaan	56
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	56
4.1.1.3 Struktur Organisasi	57
4.1.2 Karakteristik Responden	60
4.1.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.1.2.2 Karakterisitik Berdasarkan Umur	61
4.1.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	62
4.1.2.4 Karakteristik Berdasarkan Status	62
4.1.3 Hasil Instrument Penelitian	63
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas	63
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	67
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	68
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas	68
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas	70
4.1.4.3 Uji Heteroskedatisitas	71
4.1.5 Teknik Analisis Data	72
4.1.51 Analisis Regresi Berganda	72

4.1.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	74
4.1.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	75
4.1.6 Uji Hipotesis	76
4.1.6.1 Uji Simultan (Uji f)	76
4.1.6.2 Uji Parsial (Uji t)	77
4.2 Pembahasan	77
4.2.1 Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja karyawan PT.Nielsen Company Indonesia	77
4.2.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nielsen company Indonesia	78
4.2.3 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nielsen company indonesia	79
4.2.4 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nielsen Company Indonesia	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	32
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	43
Tabel 3.3 Skala Likert.....	45
Tabel 3.4 Korelasi.....	50
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur.....	61
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status.....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X_1).....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja (X_2).....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Reward (X_3).....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Berganda.....	73
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	74
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Nielsen Company Indonesia.....	57
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	70
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastitas.....	72

Abstrak

Rika Putri Ayu, Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nielsen Company Indonesia (Dibawah bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE,M,Si dan Ibu Dian Septianti, SE,MM)

Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim (X_1), Kompetensi Kerja (X_2), *Reward* (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nielsen Company Indonesia. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini 75 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik jenuh, yaitu teknik pengambilan seluruh sampel yang ada. Pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji statistik melalui uji t test, F test, koefisien determinasi (R^2), dan uji regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS *Statistic 25*.

Berdasarkan hasil uji t test menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F test menunjukkan bahwa Kerjasama Tim (X_1), Kompetensi Kerja (X_2), dan *Reward* (X_3) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Kompetensi Kerja, *Reward*, Kinerja Karyawan

Abstract

RIKA PUTRI AYU, The Influence of Teamwork, Work Competency, and Rewards on PT Employee Performance. Nielsen Company Indonesia (Under the guidance of Mrs. Dr. M. Ima Andriyani, SE,M,Si and Mrs. Dian Septianti, SE,MM)

The aim of the research is to determine and analyze the influence of the Work Team (X_1), Work Competency (X_2), Reward (X_3) on Employee Performance (Y). The population used in this research were all employees of PT. Nielsen Indonesia Company. The sample used as objects in this research was 75 employees. The sampling technique in this research is the saturation technique, namely the technique of taking all existing samples. Questionnaire data collection. The analysis technique used is statistical testing via the t test, F test, coefficient of determination (R^2), and multiple linear regression test. Data processing in this research uses SPSS Statistics 25 tools

Based on the results of the t test, it shows that the Collaboration Team variable has a positive and significant effect on Employee Performance, the Job Competency variable has a positive and significant effect on Employee Performance, the Reward variable has a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the F test show that Team Collaboration (X_1), Work Competency (X_2), and Reward (X_3) together have a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Teamwork, Work Competence, Rewards, Employee Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Rika Putri Ayu , dilahirkan di Palembang pada tanggal 18 Juli 2001, sebagai anak kedua dari pasangan Bapak Rusdi dan Ibu Juana. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 167 Palembang dan tamat pada tahun 2013. Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 39 Palembang dan tamat pada tahun 2016. Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 12 Palembang dan tamat pada tahun 2019. Pada tahun 2020 melanjutkan di Perguruan Tinggi Swasta, tepatnya di Universitas Tridinanti Palembang (UTP) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Faktor penting dalam organisasi adalah SDM (Sumber Daya Manusia). Menurut Hamali (2016:4) peran serta fungsi SDM tidak bisa digantikan dengan sumber daya yang lain dan dimana kebutuhannya harus dipenuhi dengan baik, SDM yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat didunia kerja dan diharuskan mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar. Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia merupakan kombinasi antara pengetahuan ilmiah dan keterampilan seni dalam mengelola interaksi serta kontribusi karyawan dengan tujuan agar mereka dapat berpartisipasi secara aktif dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, individu karyawan, dan masyarakat. SDM yang baik akan menjadikan kinerja karyawan yang berkualitas.

Menurut Edison (2016) kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan dianggap paling penting bagi organisasi karena kesuksesan pencapaian target di dalam organisasi dapat terwujud ketika organisasi memiliki kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2013)

kinerja adalah hasil yang berhasil dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Keberhasilan individu dalam menjalankan tugas yang diberikan akan menjadikan kinerja karyawan yang baik, kinerja karyawan yang baik akan menjadikan anggota tim yang bagus.

Menurut Lawasi dan Triatmanto (2017:51) kerjasama tim adalah suatu kelompok bagi mereka yang berusaha menghasilkan lebih banyak hasil daripada yang dapat mereka lakukan secara langsung, kolaborasi yang kuat akan menghasilkan energi positif dan penting bagi kebahagiaan dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Pandelaki (2018) menunjukkan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tim selalu memiliki solusi yang baik dari pada individu. Putri & Sariathi (2017:3402) menyatakan bahwa kerjasama tim kombinasi berbagai bakat dan solusi inovatif dapat membuat kerjasama tim lebih kompetitif dibandingkan individu.

Selain kerjasama tim, kompetensi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi kerja mengacu pada kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas tertentu berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan mereka melaksanakan tugasnya secara efektif di tempat

kerja dan meningkatkan standar kualitas profesional. Menurut Sedarmayanti (2017:11) kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan dikembangkan pada diri pegawai, pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang optimal. Artinya, tinggi kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dikemukakan oleh K.D.Krisnawati & I.W.Bahagia (2021) menjelaskan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Prima Cargo. Selain kompetensi, reward juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Reward atau penghargaan salah satu faktor penting dalam dunia kerja dan organisasi. Menurut Koencoro (2013:2) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial seperti Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian, pencapaian, dan otonomi. Menurut Purnama (2015:13) *reward* merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Penelitian yang dikemukakan oleh Ifah

Finatry Latiep & Reski Fausia Putri (2022) menjelaskan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Era Mas. Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan maka kerjasama tim, kompetensi kerja, dan reward perlu diperhatikan manajemen perusahaan, termasuk manajemen perusahaan PT. Nielsen company indonesia.

PT. Nielsen Company merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang informasi global serta media dan berfokus pada suatu penelitian dan melakukan riset dalam memberikan suatu informasi tentang pemasaran dan konsumen, televisi, serta melakukan riset terhadap media yang lainnya, seperti riset terhadap bisnis publikasi, *trade show* dan riset terhadap dunia online. Perusahaan Nielsen pun sering kita jumpai dalam melakukan riset terhadap media, terlebih masyarakat Indonesia cenderung mengakses internet dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Nielsen pun merupakan suatu perusahaan yang selalu dikaitkan dan bergerak di bidang Ilmu komunikasi, seperti dunia pemasaran dan periklanan, komunikasi media, jurnalistik hingga hubungan masyarakat.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan masih ada permasalahan terkait dengan kerjasama tim yang melibatkan kurangnya kerjasama, seperti karyawan kurang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, karyawan tidak saling berkontribusi dengan baik dalam berkerjasama dengan anggota tim, hal ini menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Permasalahan terkait kompetensi kerja yaitu kurangnya keterampilan menjalankan tugas dengan baik. Seperti karyawan menyelesaikan tugasnya tidak sesuai waktu yang ditentukan, karyawan kurang beradaptasi antar sesama karyawan di tempat kerja. Selain itu kurangnya keterampilan komunikasi dengan responden, terdapat karyawan yang belum mampu menjelaskan tujuan survey dengan jelas kepada responden. Jika karyawan kurang keterampilan dalam bekerja hal ini akan menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan.

Selanjutnya permasalahan terkait pemberian *reward* PT. Nielsen Company yaitu kurangnya *reward* finansial terhadap karyawan. Seperti kurangnya keterbukaan dalam penentuan bonus/insentif, selain itu perubahan pemberian bonus dari bulanan menjadi triwulan. Jika *reward* terjadi masalah hal ini bisa menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk mencapai target didalam pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, sehingga peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian melalui judul “ **Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nielsen Company Indonesia**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan mengenai kerjasama tim, kompetensi kerja dan *reward* di dalam penelitian ini yakni :

1. Apakah kerjasama tim, kompetensi kerja dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nielsen Company Indonesia?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nielsen Company Indonesia?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nielsen Company Indonesia?
4. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nielsen Company Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah alasan yang mendasari dilakukannya sebuah penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh kerjasama tim, kompetensi kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Nielsen Company Indonesia
2. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Nielsen Company Indonesia
3. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nielsen Company Indonesia.
4. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Nielsen Company Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini dapat memperluas pemahaman kita tentang kerjasama tim, kompetensi kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh kerjasama tim, kompetensi kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh kerjasama tim, kompetensi kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan

c. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kerjasama tim, kompetensi kerja dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Sanusi, 2017, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh, Penerbit Salemba Empat, Jln. Raya Lenteng Agung No.101, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12610
- Adding Sunarto, Umi Rusilowati, Eka Maya Sari Siswi Ciptaningsih, 2017. *Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi SINARMAS Jakarta Pusat*. Universitas Pamulang
- Ade Vici Purnama. (2015). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia Persero Surabaya*. Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, (1), 31–46.
- Basuki, D. I. H., & Darsono, D. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kayamas Intitama Semarang*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 28(2), 39-53.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2023. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir, Edisi Ketiga Cetakan Pertama, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Habibie, A. W. (2017). Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. Geo Given Sidoarjo. *E-Journal Manajemen "BRANCHMARCK"*, 3(3).
- Hajiali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92-104.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Jayanti, N. I., & Paryanti, A. B. (2022). Pengaruh Displin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (PORTER) PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 188-197.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- K.D.Krisnawati, I.W.Bagia. 2021. "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawn." *Bisma: Jurnal Manajemen* 29 - 38
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2022). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26
- Kurnia, A., & Andi, A. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1-10.
- Koencoro, G. D. 2013. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (PERSERO) MADIUN). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2)
- Kojongian, V. V., Lengkong, V. P., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1108-1117.

- Latiep, I. F., Putri, A. R. F., & Aprilius, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 471-477.
- Lawasi, E. S. & Triatmanto, B., 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *JMDK*, Vol 5(No.1), Pp. 47-57. Mandang, E. P., 20
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50-59.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Prihatanti, R., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Teamwork, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Ti Aval Tasikmadu). *JURNAL Ganeshwara*, 3(1).
- Priharti, R. D. V., Herlina, T., & Violita, R. V. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Punsihment , Dan Kerjasama Tim PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divre IV Tanjung Karang. *Ekonomika*, 15(2), 209-227.
- Putri, L. D., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Journal Manajemen Unud*. 6(6). 3398-3426.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*, 11(1), 129-133.
- Ruliana. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi keenam. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama

- Sibarani, E. M. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan. Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Toni, T., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 753–763
- Tresia Karli Kawulur W. A. Areros R. J. Pio.2018. Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 2.Diakses Januari 2019.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/19854/1941>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015).*Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

- Wijayanti, R. T. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sragen)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Winda Sri Astuti, dkk. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* Hal. 31 – 46. Diakses Januari 2019. https://www.academia.edu/37312359/PENGARUH_REWARD_DAN_PUNISHMENT_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN
- Yasir, Muhammad Musa, 2017 “Analisis Penerapan Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan DIKSPSS BMT RAMADANA SALATIGA” Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4163-4170.