

**SKRIPSI**

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENTESI, DAN  
*REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MIRA  
MENDINGIN UDARA HVAC ALANG-ALANG LEBAR**



**Diajukan Oleh :**

**DESI MARLINA**

**NPM. 20.01.11.0049**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DESI MARLINA  
Nomer Pokok/NPM : 20.01.11.0049  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mira Mendingin Udara HVAC Alang-Alang Lebar.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 21-03-2024 Pembimbing I : Dr. Yolanda Veybitha, SE,M.Si  
NIDN: 0226028303

Tanggal 21-03-2024 Pembimbing II : Dr. Frecilia Nanda Melvani,SE,MM  
NIDN: 0205069001

Mengetahui,



Dekan,  
Tanggal 23-03-2024

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

Ketua Program Studi  
Tanggal 23-03-2024

Mariyam Zanariah,SE,MM  
NIDN: 0222096301

008 /PS/DFEB/ 24

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DESI MARLINA  
Nomer Pokok/NPM : 20.01.11.0049  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mira Mendingin Udara HVAC Alang-Alang Lebar.

Penguji Skripsi

Tanggal 21-09-2024 Ketua Penguji : Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si  
NIDN: 0226028303

Tanggal 21-09-2024 Penguji I : Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE, MM  
NIDN: 0205069001

Tanggal 21-09-2024 Penguji II : Suharti, SE., MM  
NIDN: 0220086501

Mengetahui,

Dekan, Tanggal 23-09-2024



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

Ketua Program Studi  
Tanggal 23-09-2024

Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN: 0222096301

008/PS/DFEB/24

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

“Selalu libatkan Allah, maka jalan hidupmu akan dimudahkan”

“Bergantung pada diri sendiri, bukan orang lain”

“Kesuksesan itu bukan ditunggu, tetapi diwujudkan”

### **Persembahan :**

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Orang tuaku
- ❖ Saudara-saudariku
- ❖ Kekasih Hatiku
- ❖ Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Desi Marlina  
Nomor pokok/NPM : 2001110049  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan dari karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Agustus 2024



Desi Marlina

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi, dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mira Mendingin Udara HVAC Alang-Alang Lebar”**.

Laporan proposal skripsi ini merupakan salah satu syarat wajib yang harus di tempuh dalam program Strata-1 manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Mira Mendingin Udara HVAC Alang-Alang Lebar.

Pelaksanaan penelitian ini merupakan salah satu syarat wajib yang harus di Dalam kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat atas dukungan, bimbingan, petunjuk serta saran-saran yang diberikan. Ucapan terima kasih ini diberikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Dr.Yolanda Veybitha, SE,M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta mengarahkan dalam membuat proposal ini hingga selesai.

5. Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE,MM selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta mengarahkan dalam membuat proposal ini hingga selesai.
6. Bapak Yopi Widodo Selaku Direktur Utama & Engineer PT. Mira Mendingin Udara HVAC Alang-Alang Lebar.
7. Kedua orang tua, saudara/i, serta keponakan saya tercinta yang telah memberikan dukungan baik berupa semangat, materinya, dan doa selama penulisan proposal penelitian ini.
8. Pacar saya tercinta Muhammad Agung Ramadhan yang sudah menemani saya sejak maret 2023 lalu, selalu menemani suka duka perjalanan kuliah saya, dan mensupport saya agar tetap bertahan sampai detik ini.
9. Teman-teman seperjuangan saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini belum sempurna, untuk itu saya mohon maaf atas kesalahan dalam penulisan. Semoga laporan ini dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, Terima kasih.

Palembang, Juli 2024

Desi Marlina

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>ABSTARK</b> .....	xiv
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian... ..	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1 Kajian Teoritis.....	12
2.1.1 Kinerja Karyawan... ..	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan... ..	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan... ..	13
2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan.....	16
2.1.1.4 Karakteristik Kinerja Karyawan... ..	16
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.1.2 Kerjasama Tim.....	18
2.1.2.1 Pengertian Kerjasama Tim .....	18
2.1.2.2 Faktor-Faktor Kerjasama Tim .....	19
2.1.2.3 Manfaat Kerjasama Tim .....	20
2.1.2.4 Karakteristik Kerjasama Tim.....	20



2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim.....	21
2.1.3 Kompetensi.....	22
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi.....	22
2.1.3.2 Faktor-Faktor Kompetensi.....	23
2.1.3.3 Manfaat Kompetensi.....	24
2.1.3.4 Karakteristik Kompetensi.....	24
2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	25
2.1.4 <i>Reward</i> .....	26
2.1.4.1 Pengertian <i>Reward</i> .....	26
2.1.4.2 Faktor-Faktor <i>Reward</i> .....	27
2.1.4.3 Manfaat <i>Reward</i> .....	28
2.1.4.4 Karakteristik <i>Reward</i> .....	28
2.1.4.5 Dimensi dan Indikator <i>Reward</i> .....	29
2.1.5 Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan.....	30
2.1.6 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan.....	30
2.1.7 Hubungan <i>Reward</i> dengan Kinerja Karyawan.....	30
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	31
2.3.1 Kerangka Berpikir.....	33
2.3.2 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.3.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.3.4 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.4 Hipotesis.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>37</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.1.1 Tempat Penelitian.....	37
3.1.2 Waktu Penelitian.....	37
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.2.1 Sumber Data.....	38

3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	41
3.3.1	Populasi... ..	41
3.3.2	Sampel.....	41
3.3.3	Sampling.....	42
3.4	Rancangan Penelitian... ..	42
3.5	Variabel dan Operasional.....	43
3.5.1	Variabel... ..	43
3.5.2	Definisi Operasional.....	44
3.6	Instrumen Peneliti... ..	46
3.6.1	Uji Validitas... ..	47
3.6.2	Uji Reabilitas... ..	47
3.7	Teknik Analisis Data .....	47
3.7.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	49
3.8	Uji Hipotesis Penelitian... ..	52
3.8.1	Uji Simultas (Uji F).....	52
3.8.2	Uji Secara Parsial (Uji T)... ..	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>55</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	55
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	55
4.1.2	Logo Perusahaan... ..	56
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan... ..	56
4.1.4	Struktur Organisasi.....	57
4.1.5	Tugas dan Tanggung Jawab.....	57
4.1.6	Karakteristik Responden.....	59
4.2	Hasil Penelitian... ..	62
4.2.1	Uji Validitas.....	62
4.2.2	Uji Realibilitas... ..	65

4.3	Uji Asumsi Klasik...	68
4.3.1	Uji Normalitas.....	68
4.3.2	Uji Multikolinieritas.....	68
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas... ..	69
4.4	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
4.5	Hasil Koefisien Korelasi.....	71
4.6	Hasil Koefisien Determinan.....	73
4.7	Uji Hipotesis... ..	74
4.7.1	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	74
4.7.2	Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	75
4.8	Pembahasan... ..	78
4.8.1	Pembahasan Secara Simultan... ..	78
4.8.2	Pembahasan Pengaruh Variabel $X_1$ Terhadap Variabel Y.....	79
4.8.3	Pembahasan Pengaruh Variabel $X_2$ Terhadap Variabel Y.....	80
4.8.4	Pembahasan Pengaruh Variabel $X_3$ Terhadap Variabel Y.....	81
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>82</b>
5.1	Kesimpulan... ..	82
5.2	Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

1.1	Data Laporan Hasil Kerja Karyawan...	6
1.2	Data Kompetensi Karyawan...	7
1.3	Data Jenis <i>Reward</i> Karyawan...	9
2.1	Penelitian Yang Relevan.....	31
3.1	Waktu Penelitian...	38
3.2	Operasional Variabel.....	44
3.3	Skala Likert .....	46
3.4	Koefisien Korelasi.....	51
3.5	Koefisien Determinan... ..	51
4.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
4.2	Karakteristik Berdasarkan Usia... ..	60
4.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir... ..	61
4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan... ..	62
4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim.....	63
4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	64
4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Reward.....	64
4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan... ..	66
4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim.....	66
4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi... ..	67
4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Reward.....	67
4.12	Hasil Uji Multikolinearitas... ..	69
4.13	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
4.14	Interprestasi Nilai.....	72
4.15	Hasil Uji Korelasi.....	72
4.16	Hasil Koefisien Determinasi... ..	73
4.17	Hasil Uji Secara Simultan (F).....	74
4.18	Hasil Uji Secara Parsial (T)... ..	75

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1	Kerangka Berpikir.....	33
4.1	Logo Perusahaan.....	56
4.2	Struktur Organisasi.....	57
4.3	Hasil Uji Normalitas .....	68
4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas... ..	70

## ABSTARK

**Desi Marlina, Pengaruh Kerjasama tim, Kompetensi, dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mira Mendingin Udara HVAC Alang-Alang Lebar (di bawah bimbingan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si dan Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE,MM).**

Penelitian ini di latar belakang oleh beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Mira Mendingin Udara HVAC Alang-Alang Lebar. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi dan pengaruh pada variabel yang digunakan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mendapatkan data yang diperlukan. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang yang merupakan seluruh karyawan PT. Mira Mendingin Udara HVAC Alang-Alang Lebar. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), teknik analisis data (analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinan) serta uji hipotesis (uji f dan uji t).

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kerjasama tim, kompetensi, dan *reward* memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linear berganda dengan hasil  $Y = 44.465 + -1.287_{x1} + 0,802_{x2} + 0,682_{x3}$  yang artinya jika salah satu variabel yang digunakan naik satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan tanpa mempengaruhi nilai variabel lain atau dengan menjaga nilai variabel lain tetap konstan. Hasil uji koefisien

determinan (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai sebesar 43,5% yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan 56,5% dapat dijelaskan oleh faktor lain.

**Kata kunci : kerjasama tim, kompetensi, *reward*, dan kinerja karyawan.**

## **RIWAYAT HIDUP**

Desi Marlina lahir di Kota Palembang pada tanggal 28 Maret 2003 yang merupakan anak bungsu dari lima bersaudara.

Duduk dibangku Sekolah Dasar di SD Negeri 20 Talang Kelapa, dan lulus pada tahun 2014, melanjutkan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Sandika Sukajadi dan lulus pada tahun 2017, kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Bina Mandiri Banyuasin dan lulus pada tahun 2020, dan langsung melanjutkan pendidikan Strata 1 di Universitas Tridinanti pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.

Palembang, Agustus 2024

Desi Marlina



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Faktor penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Proses dalam manajemen sumber daya manusia melingkupi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan bagaimana mendapatkan, melatih, memotivasi, serta menjaga karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja baik. Perusahaan atau organisasi yang bergerak di berbagai bidang manapun dapat memanfaatkan sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas organisasi sehingga diharapkan dapat mencapai kinerja organisasi yang optimal dengan bantuan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Meski telah dibantu oleh teknologi yang canggih dan modern, perusahaan masih membutuhkan bantuan tenaga serta pemikiran manusia untuk mengoperasikan peralatan-peralatan yang mendukung aktivitas pekerjaan dalam perusahaan.

Betapa besarnya peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut (HM Muhdar, 2020) sumber daya manusia adalah faktor penting sentral dalam suatu organisasi. Menurut (Mahalli Winulyo et al., 2023) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam pengelolaan masalah manusia berdasarkan prinsip sumber daya manusia sebagai aset, peraturan yang menguntungkan kedua belah pihak, dan penciptaan budaya dan nilai organisasi (Oktadilah & Syarifuddin, 2022).

Pertumbuhan perusahaan atau organisasi dapat meningkat salah satunya didukung penuh oleh kinerja sumber daya manusia yang optimal. Menurut (Rita, 2023) kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ginting et al., 2019). Menurut (Susanto, 2022) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari usaha yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas.

Dunia bisnis modern saat ini menjadikan kerjasama tim menjadi fokus utama karena kontribusinya yang besar terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang kompetitif di era sekarang menjadikan kemampuan untuk bekerja dengan optimal di dalam suatu tim kerja merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang lebih maksimal. Kerjasama tim adalah pengelompokan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dan penyerasian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih sasaran spesifik (Wiyono, 2021). Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling

berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain. Kerjasama tim adalah kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama tim akan menyatukan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan(Kusuma & Sutanto, 2018).

Kompetensi memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja, peningkatan kompetensi karyawan harus terus dilakukan dalam bidang jasa untuk dapat mewujudkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang kompeten akan mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas. Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pimpinan atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi(Soetrisno & Gilang, 2018). Kompetensi sebagai kemampuan dari seseorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Selanjutnya, (Marleni et al., 2022) memaknai kompetensi sebagai keahlian, kepintaran, pengetahuan yang dalam, atau kepakaran.

*Reward* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. *Reward*. Berperan penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Semakin tinggi pemberian penghargaan secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan. Menurut (Risasonko et al., 2023) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, perorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas

dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Herdiyanti, 2015) *Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. Menurut (Aini & Frianto, 2020) *Reward* merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh karyawan yang professional.

PT. Mira Mendingin Udara HVAC bergerak di bidang jasa pengadaan dan pemasangan unit *air conditioning* (HVAC). PT. Mira Mendingin Udara HVAC telah banyak dipercayai oleh perusahaan-perusahaan besar, hotel, *supermarket*, *mall-mall* besar, dan BUMN yang bergerak dibidang minyak dan gas untuk menangani masalah mereka dibidang penataan udara dari mulai perencanaan, letak ruang, instalasi tata udara, perhitungan kapasitas tekanan udara yang dibutuhkan untuk satu ruangan serta pembuatan *instalasi ducting unit HVAC Central*. Jumlah karyawan di PT. Mira Mendingin Udara HVAC ini adalah sebanyak 36 orang antara lain terdiri dari 1 orang direktur utama, 1 orang direktur, 3 orang administrasi, dan 31 orang teknisi.

PT. Mira Mendingin Udara HVAC juga sebagai perusahaan jasa yang menjalani kerjasama yang baik dengan perusahaan distributor besar dan importir unit *air conditioning*, sehingga tidak jarang perusahaan ditunjuk sebagai agen resmi dan mitra bagi perusahaan importir *air conditioning* berbagai merek tata udara , seperti unit *air conditioning* merek York.

Bermodalkan tenaga ahli yang profesional PT. Mira Mendingin Udara HVAC telah mendapatkan banyak pengakuan dari berbagai pihak yang pernah melakukan

kerjasama atas hasil kerja profesional dan pelayanan yang memuaskan bagi PT. Mira Mendingin Udara HVAC, kepuasan *customer* adalah segalanya karena perusahaan akan tetap selalu meningkatkan pelayanan terbaik untuk semua *customer*.

Berdasarkan obeservasi yang peneliti lakukan dapat dilihat bahwa kurangnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh masih ada permasalahan terkait dengan kerjasama tim yang melibatkan kurangnya kerjasama, seperti karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, karyawan yang tidak saling berkontribusi dengan baik dalam bekerja sama dengan anggota tim, hal ini menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ada pun masalah terkait kompetensi karyawan seperti kurangnya skill komunikasi ataupun penguasaan alat-alat pekerjaan yang dapat menghambat suatu pekerjaan. Masalah pemberian *reward* juga dapat berpengaruh atas meningkatnya kinerja karyawan karna *reward* sendiri sangat penting diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

Peneliti telah melakukan pengamatan secara singkat pada PT. Mira Mendingin Udara HVAC, dari hasil pengamatan singkat tersebut menemukan beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan ini berdasarkan data pada tabel 1.1 data laporan hasil pekerjaan karyawan PT. Mira Mendingin Udara HVAC tahun 2024 pada bulan januari sampai dengan bulan juni. Berikut data laporan hasil pekerjaan.

**Tabel 1.1**  
**Data Laporan Hasil Pekerjaan Karyawan PT. Mira Mendingin Udara**  
**HVAC Bulan Januari-Juni 2024**

<b>No.</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hasil Pekerjaan</b>
1	Januari	137
2	Februari	117
3	Maret	128
4	April	120
5	Mei	130
6	Juni	115
<b>Jumlah</b>		<b>747</b>

Sumber : (Administrasi PT. Mira Mendingin Udara HVAC, 2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa total keseluruhan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan adalah sebanyak 747 pekerjaan dan pekerjaan paling banyak diselesaikan pada bulan januari 2024 yaitu sebanyak 137 pekerjaan, pekerjaan yang diselesaikan paling sedikit adalah di bulan juni 2024 yaitu 115 pekerjaan. Pelaksana pekerjaan tersebut tergabung dalam beberapa tim kerja, akan tetapi tim kerja tersebut masih belum maksimal dalam berkoordinasi satu sama lainnya sehingga hasil pekerjaan di tiap bulannya belum optimal dan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas pekerjaan yang lebih banyak. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya kerjasama antar tim, karyawan yang tidak saling berkontribusi dengan baik dalam bekerja sama dengan anggota tim.

Kompetensi karyawan juga berkaitan erat dengan peningkatan kinerja. Kompetensi karyawan PT. Mira Mendingin Udara dapat dilihat pada tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Data Kompetensi Karyawan**  
**PT. Mira Mendingin Udara Tahun 2016 - 2018**

No	Jenis Kompetensi	Tahun		
		2016	2017	2018
1	<i>Technical System</i> HVAC YORK			1
2	Mekanik <i>Heating Ventilation dan Air Condition</i> (HVAC)		1	
3	Training Ahli K3 Umum (Muda)	1		
Jumlah		1	1	1

Sumber : (Administrasi PT. Mira Mendingin Udara HVAC, 2024)

Tabel 1.2 menunjukkan jenis kompetensi berupa pelatihan *Technical System* HVAC YORK yang diikuti oleh karyawan bagian teknisi PT. Mira Mendingin Udara pada tahun 2018 adalah sebanyak 1 orang karyawan. Pelatihan ini adalah pelatihan sistem teknik pengkondisian udara yang digunakan untuk mengontrol kondisi dan suhu lingkungan di dalam ruangan atau area tertutup, baik gedung, gudang, atau kendaraan utilitas.

Selanjutnya, Mekanik *Heating Ventilation dan Air Condition* (HVAC) adalah pelatihan seorang professional yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam perawatan, perbaikan, dan pemeliharaan *Heating Ventilation dan Air Condition* (HVAC). *Heating Ventilation dan Air Condition* (HVAC) adalah yang mencakup semua system tentang system pemanas dan pendingin secara keseluruhan. Tabel 1.2 menunjukkan karyawan yang mengikuti pelatihan ini ditahun 2017 adalah sebanyak 1 orang karyawan.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat 1 orang karyawan yang mengikuti Training Ahli K3 Umum (Muda) ditahun 2016. Pelatihan ini berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja, berguna agar peserta mendapat pembelajaran dan kemampuan secara lengkap dalam operasional K3 secara umum.

Dapat dilihat dari jumlah 36 karyawan di PT. Mira Mendingin Udara HVAC, hanya ada 3 karyawan yang baru mengikuti pelatihan-pelatihan kompetensi. Baiknya perusahaan lebih mendorong ataupun mengarahkan karyawan untuk sering mengikuti pelatihan-pelatihan kompetensi agar lebih mendapatkan pelajaran ataupun wawasan tentang bidang yang mereka tekuni.

Pemberian *reward* terhadap karyawan bertujuan untuk memaksimalkan kontribusi karyawan berupa kinerja yang optimal agar tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan akan merasa sangat dihargai dengan adanya *reward* sehingga memacu karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. *Reward* karyawan PT. Mira Mendingin Udara tahun 2023 sampai dengan 2024 dapat dijelaskan pada tabel 1.3 berikut ini :



Tabel 1.3

**Jenis *Reward* Karyawan  
PT. Mira Mendingin Udara Tahun 2023-2024**

No	Jenis <i>Reward</i> Staff PT. Mira Mendingin Udara HVAC	Tahun	
		2023	2024
1	Bonus/Insentif	Rp. 400.000	Rp.400.000
2	Tunjangan	Rp. 20.000	Rp. 20.000
3	Biaya Transportasi	Rp.150.000	Rp.150.000

Sumber : (Administrasi PT. Mira Mendingin Udara HVAC, 2024)

Pemberian *reward* karyawan PT. Mira Mendingin Udara, khususnya pada *financial reward* yaitu biaya transportasi, biaya yang biasa diberikan sejumlah Rp.150.000 tetapi juga disesuaikan tergantung lokasi pekerja yang akan dituju.

Adapun bonus/insentif yang diterima karyawan per tim (5 orang) sebesar Rp.2.000.000 dibagi 5 orang per tim, dan tunjangan makan sehari-hari sebesar Rp.20.000.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh kerjasama Tim, Kompetensi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mira Mendingin Udara**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan mengenai kerjasama tim, kompetensi dan *reward* didalam peneitian ini yakni :

1. Bagaimana pengaruh kerjasama tim, kompetensi dan *reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mira Mendingin Udara HVAC?
2. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Mira Mendingin Udara HVAC?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Mira Mendingin Udara HVAC?
4. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Mira Mendingin Udara HVAC?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, kompetensi dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Mira Mendingin Udara HVAC.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Mira Mendingin Udara HVAC.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Mira Mendingin Udara HVAC.
4. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Mira Mendingin Udara HVAC.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademik

Manfaat penelitian ini adalah untuk dapat digunakan sebagai ilmu untuk pembaca. Dan manfaat umum adalah untuk memberikan penjelasan

kepada masyarakat bahwa Kerjasama tim, kompetensi, dan *reward* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan adalah sebagai suatu acuan untuk mengetahui Kinerja Karyawan, dengan melihat Kerjasama Tim, Kompetensi, dan *Reward* yang diberikan perusahaan sangat berdampak dalam meningkatnya Kinerja Karyawan.

## 3. Bagi Penulis

Manfaat bagi penulis adalah sebagai suatu gambaran bahwa Kerjasama tim, Kompetensi, dan *Reward* sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiwijana, M. R. (2020). Pembebanan Pembuktian dalam Tindak Pidana Pencucian Uang. *Media Iuris*, 3(1), 75.  
<https://doi.org/10.20473/mi.v3i1.18416>
- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). ANALISIS KINERJA KARYAWAN DILIHAT DARI PEMBERIAN REWARD MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. HANARIDA TIRTA BIRAWA SIDOARJO Agus Frianto. *JIM : Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 323–331.
- Anwar, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Forbiswira (Forum Bisnis Dan Kewirausahaan) - Sinta 4*, 10(1), 64–71.  
<https://doi.org/10.35957/forbiswira.v10i1.886>
- Diawati, P., Noorsyafira, N., Sugesti, H., & Ismail, H. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kota Padang. *Land Journal*, 5(2), 396–403.  
<https://doi.org/10.47491/landjournal.v5i2.3668>
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- Herdiyanti, M. (2015). *Implementasi Reward untuk Meningkatkan Kemandirian dalam Menjaga Kebersihan Diri (Personal Hygiene) pada Peserta Didik Kelompok A1 Usia 4-5 Tahun TK Permata Hati Surakarta*. 1–80.
- Hidayat, T. (2023). Peranan Reward Dan Punishment Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia. *The World of Business Administration Journal*, 5(1), 37–44.  
<https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.1667>
- Hulu, R. (2024). Efektifitas Pemberian Reward dan Punishment Untuk Merangsang Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII SMP Negeri 4 Boronadu Tahun Pelajaran 2022/2023. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(1), 60–74.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 8.  
<https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/754>
- Marleni, I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. *Values*, 3(3), 781–791.
- Paais, M. (2019). Pengaruh faktor-faktor kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru. *Jurnal Ilmiah MEA*

- (*Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*), 3(3), 180–190.  
<https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp180-190>
- Padang, I. S., & Sitorus, D. H. (2022). Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 712. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.557>
- Risasongko, A. A., Fardani, M. A., & Riswari, L. A. (2023). Teknik Reward and Punishment dalam Pembelajaran PKn di Sekolah Dasar. *WASIS : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(2), 125–132. <https://doi.org/10.24176/wasis.v4i2.10828>
- Rita, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Di Era Digital (Studi Di Lingkungan Pegawai Dprd Jawa Barat). *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(4), 316–325. <https://doi.org/10.32938/ie.v5i4.5516>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.  
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Silvana, Y. G., Zunaidah, Z., & Choiriyah, C. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stik) Bina Husada Palembang. *Journal PPS UNISTI*, 1(2), 23–32. <https://doi.org/10.48093/jiask.v1i2.10>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).  
<https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Susanto, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 7851–7857.  
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4247>
- Verawaty, & Izzati. (2020). Hubungan Pemberian Reward terhadap Perilaku Disiplin Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1278–1287.  
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/594>
- Vernia, D. M., & Sandiar, L. (2020). Peranan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 91–99.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3737979>
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>
- Wiyono, D. (2021). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration Adminof*, 3(2), 1–12.

