

**Pengaruh Teamwork, Kompetensi, Dan Pemberian
Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus CV. Ti Aval Tasikmadu)**

Risa Prihatanti, Laksono Sumarto, Darsono
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

Corresponding Author: Risa Prihatanti
Email : risaa8522@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teamwork, kompetensi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di CV. Ti Aval Tasikmadu. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampling menggunakan teknik sampel jenuh 62 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dengan cara mengajuka kuesioner berupa angket. Hasil Uji t parsial menunjukkan variabel teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,026 < 0,05$. Pada uji F menunjukkan teamwork, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Teamwork, Kompetensi, Insentif, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of teamwork, competence, and incentive giving of employee performance on CV. Ti Aval Tasikmadu. This study uses a quantitative meethod with sampling using a saturated sample technique of 62 employees. Data collection techniques by submitting a quistionnaire in the form of a questionnaire. The results of the partial t test showed that the teamwork variable had a significant effect on employee performance with a significance level of $0,042 > 0,05$, competence variable had a significant effect on employee performance with a significance level of $0,30 < 0,05$, and incentive giving had a significant effect on employee performance with a significance level of $0,26 < 0,05$. In the F test of teamwork, competence, and incetive giving of employee performance on CV. Ti Aval Tasikmadu the result show that there is a simultaneous influence (together) with the value of Sig. $0,000 < 0,05$.

Keywords: Teamwork, Competence, Incentive, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Salah satu kunci perusahaan dalam persaingan global yaitu sumber daya manusia, dengan menciptakan sumber daya yang berkualitas dan memiliki keterampilan.

Setiap perusahaan pasti membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan aktivitas-aktivitas dan mencapai tujuan perusahaan. Perkembangan sebuah perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan, dengan meningkatkan kinerja karyawan maka suatu perusahaan akan mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2000: 67).

Untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan sumber daya manusia memegang peran penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Salah satu mewujudkan keberhasilan kerja yaitu kerjasama tim (teamwork) yang akan menjadi motor penggerak individu-individu yang tergabung di dalam tim yang memiliki energi dan sinergi yang kuat. Menurut Davis (dalam Dewi: 2006) teamwork merupakan keterlibatan mental dan

emosional orang-orang yang ada di dalam kelompok atau tim yang mendorong mereka untuk berkontribusi pada tanggung jawab dan tujuan yang akan dicapai. Salah satu yang bisa meningkatkan efektifitas kerja suatu perusahaan adalah kompetensi. Setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tentu mempunyai kompetensi yang dapat diandalkan. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Moehariono, 2012) kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang berkaitan dengan efektifitas kerja menjalankan pekerjaannya atau kemampuan individu yang mempunyai hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja. Selain teamwork dan kompetensi juga termasuk unsur penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia pemberian insentif juga salah satu hal yang bisa memotivasi dan meningkatkan efektifitas kerja suatu perusahaan. Menurut Mangkunegaran (2011:89) Insentif adalah salah satu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Berdasarkan uraian

diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Teamwork, Kompetensi, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada CV. Ti Aval Tasikmadu).”*

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di paparkan di atas, maka permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah Teamwork berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu ?
- b. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu?
- c. Apakah Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu?
- d. Apakah Teamwork, Kompetensi, dan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu?

3. Tujuan Khusus

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

- a. Untuk mengetahui apakah Teamwork berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu.
- b. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu.

- c. Untuk mengetahui apakah Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu.
- d. Untuk mengetahui apakah Teamwork, Kompetensi, dan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu.

4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengembangan kinerja karyawan pada CV. Ti Aval Tasikmadu.
- b. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan serta menambah wawasan penulis dalam bidang pengembangan sumber daya manusia pada aspek kinerja karyawan.
- c. Bagi Lembaga
Hasil penelitian diharapkan memberikan saran, pikiran dan informasi yang bermanfaat berkaitan dengan kerjasama, kompetensi dan pemberian insentif terhadap kinerja.
- d. Bagi Pihak Lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu

pengetahuan dan memberikan informasi sebagai bahan referensi serta perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti.

B.TUJUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Tinjauan Pustaka

a. Teamwork

Teamwork menjadi kebutuhan untuk mewujudkan keberhasilan kerja serta menjadi suatu daya dorong bagi individu yang tergabung di dalamnya yang memiliki energi dan sinergitas yang tinggi.

Bachtiar (2008:58) kerjasama adalah beberapa orang yang ada di dalam tim yang mempunyai sinergi kekuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan mencapai kesuksesan yang di dapat dari penyatuan ide-ide.

Menurut Hackman (2000) ada beberapa faktor yang mempengaruhi teamwork yaitu :

- 1) Tujuan dan arah yang jelas
- 2) Pemimpin yang baik
- 3) Tugas yang sesuai
- 4) Lingkungan yang saling mendukung
- 5) Bertanggung jawab
- 6) Mampu berkomunikasi dengan baik
- 7) Hubungan interpersonal

Di dalam teamwork terdapat dimensi teamwork yang efektif (Shane & Von Glinow, 2012) yaitu five C :

- a) Cooperating (Bekerjasama)
- b) Coordinating (Koordinasi)
- c) Communicating (Komunikasi)
- d) Comforating (Kenyamanan)
- e) Conflict Resolving (Pemecahan Masalah)

b. Kompetensi

Kompetensi adalah dasar bagi perusahaan untuk menilai serta menunjukkan kinerja yang tepat bagi seorang karyawan, kompetensi berkaitan dengan sikap karyawan baik maupun buruk. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Moehariono, 2012)

kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja atau karakteristik individu yang dijadikan acuan dalam efektif atau superior di tempat kerja. Tujuan kompetensi dalam

perusahaan menurut Hutapea dan Nurianna (2008:16) sebagai berikut :

- 1) Pembentukan Pekerjaan
- 2) Evaluasi Pekerjaan
- 3) Rekrutmen & Seleksi
- 4) Pembentukan & Pengembangan Organisasi

- 5) Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Perusahaan
- 6) Pembelajaran Organisasi
- 7) Manajemen Karier & Penilaian Potensi Karyawan
- 8) Sistem Imbal Jasa

Menurut Thoha (2008:28) komponen pembentukan kompetensi yaitu :

- 1) Pengetahuan (Knowledge)
Pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab harus sesuai bidang yang digelutinya.
- 2) Keterampilan (Skill)
Karyawan yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab oleh pihak perusahaan harus mampu berupaya melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal.
- 3) Sikap (Attitude)
Tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan harus dilaksanakan dengan baik. Pola tingkah laku karyawan akan mendukung pencapaian perusahaan.

c. Insentif

Menurut Nafriзал (2012) insentif adalah rangsangan

yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya bertujuan mendorong kinerja yang telah dilakukan atau yang telah berbuat dan bertindak sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Tujuan Insentif menurut Rivai (2004:385) yaitu Bagi perusahaan insentif adalah strategi perusahaan dalam menghadapi persaingan perusahaan dimana efisiensi dan produktivitas menjadi hal yang sangat penting yang harus meningkat. Tujuan utama insentif yaitu untuk memberi dorongan dan tanggung jawab kepada karyawan dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja.

Insentif bukan hanya sekedar gaji atau upah sebagai tenaga kerja, tetapi juga pengakuan secara jelas yang dapat diketahui oleh perusahaan serta pegawai. Tiga jenis insentif menurut CHR. Jimmy L. Gaol (2014) :

- 1) Financial incentive
Bentuk insentif berupa bonus, komisi yang telah ditentukan berdasarkan penjualan yang melebihi batas serta pembayaran yang ditanggungkan.
- 2) Non financial incentive
Bentuk insentif yang tidak berbentuk uang tetapi barang atau bonus kesejahteraan yang

berupa hiburan, pelatihan, terjaminnya tempat kerja, pujian yang diberikan kepada karyawan, serta terjaminnya komunikasi antara bawahan dan atasan.

3) Social incentive

Social insentive berupa keadaan serta sikap dari rekan kerja.

d. Kinerja Karyawan

Kinerjadapatdisebut gambarantingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegaitan atau program dalam menciptakan sebuah tujuan, sasaran, visi dan misi oganisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil kerjakaryawan dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai (Mangkunegara, 2009:67). Beberapa factory yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2016:67) :

1) Faktor Kemampuan

Karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya (the right man in place, the man of the right job).

2) Faktor Motivasi

Motivasi dapat menggerakkan karyawan yang terarah dalam

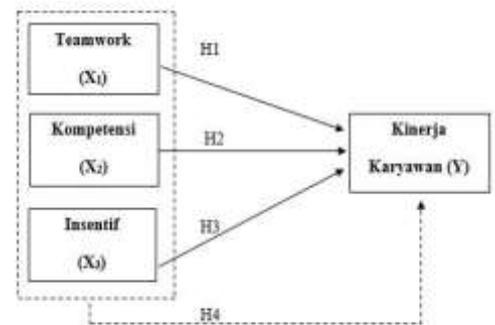
mencapai tujuan perusahaan. Serta motivasi dapat membentuk sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi.

Menurut Setiawan (2014:147) Indikator-indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas
- 2) Kesesuaian jam kerja
- 3) Tingkat kehadiran
- 4) Kepuasan kerja

2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan : ———▶ =

Pengaruh secara parsial

- - - - -▶ =

Pengaruh secara simultan

3. Hipotesis

Menurut Suharsimi (2010: 71) hipotesis yaitu jawaban

dengan sifat sementara pada masalah yang ada sehingga dapat dibuktikan penyelesaian masalahnya lewat data yang dikumpulkan. Hipotesis dapat dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya :

H₁ : Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₄ : Teamwork, Kompetensi, dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu, dan sampel yang digunakan berjumlah 62 orang karyawan dengan menggunakan metode total sampling. Penelitian dilakukan dengan menyebar kuesioner berupa angket yang diberikan kepada karyawan.

1. Uji Instrumen Penelitian

Jumlah seluruh pertanyaan dalam penelitian ini adalah 20 pertanyaan. Dengan rician variabel Teamwork (X₁) berjumlah 6 pertanyaan, Kompetensi (X₂) berjumlah 5 pertanyaan, Insentif (X₃)

berjumlah 5 pertanyaan, dan Kinerja Karyawan (Y) berjumlah 4 pertanyaan.

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk nilai signifikansi 5% dari degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2018: 51).

b) Uji Reliabilitas

Suatu pertanyaan dikatakan reliabel jika memberikan nilai Corbach Alpha lebih besar dari 0,70 dan dinyatakan tidak reliabel apabila nilai Corbach Alpha kurang dari 0,70 (Ghozali, 2019: 46).

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dalam pengujian statistik dengan tujuan menganalisa tingkat normalitas dalam data yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2019: 161). Uji normalitas menggunakan analisa grafik normal p-plot, grafik histogram dan uji Kolmogrov-Smirnov Teaste. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05.

b) Uji Multikolinieritas

Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat VIF masing-masing variabel

independen. Jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

- c) Uji Heterokedastisitas
Pengujian heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara ZPRED dengan residualnya SRESID untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas.

3. Teknik Analisis Data

Pengujian regresi linier berganda untuk melihat ada tidaknya variabel yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Rumus regresinya yaitu sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

4. Uji Hipotesis

- a) Uji T
Uji T bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan regresi secara persial dengan tingkatan signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Variabel independen (X) dikatakan berpengaruh

terhadap variabel dependen (Y) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi < 0,05, begitu pula sebaliknya.

- b) Uji F
Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai Sig F < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Begitu juga sebaliknya jika nilai Sig F > 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- c) Koefisien Determinasi (R)
Uji koefisien determinasi adalah uji yang digunakan untuk seberapa besar pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai determinasi adalah nol sampai satu, bila $R^2 = 0$ maka menunjukkan tidak ada pengaruh, begitu pula sebaliknya.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 20 dari variabel independen dan variabel dependen yaitu teamwork (X1), kompetensi (X2), insentif (X3), dan kinerja karyawan (Y). Ditemukan hasil $df = 62 - 2 = 60$

dan r tabel 0,250 dengan nilai sig. sebesar 5% yang dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari varriabel teamwork, kompetensi, insentif dan kinerja karyawan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari Cronbach Alpha > r tabel = 5% (0,70).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Teamwork	0,732	Reliabel
Kompetensi	0,745	Reliabel
Insentif	0,723	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,703	Reliabel

Seluruh pertanyaan dari variabel teamwork, kompetensi, insentif dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena seluruh hasil nilai Cronbach Alpha > 0,70.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebagai menentukan sirkulasi informasi pada variabel otomon dan variabel terkait yang akan digunakan dalam pengujian.

Tabel 2. Uji Normalitas

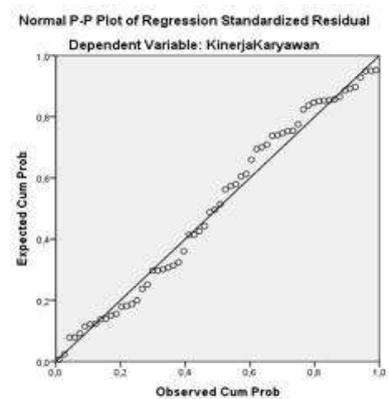
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.000000
	Std. Deviation	1,56202753
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.067
	Negative	-.068
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.260 ^{**}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel Uji Kolmogrov Smirnov Test menunjukkan bahwa signifikansi diperoleh sebesar 0,200 dimana batas standard yaitu > 0,05. Maka model regresi diatas memenuhi asumsi normal.

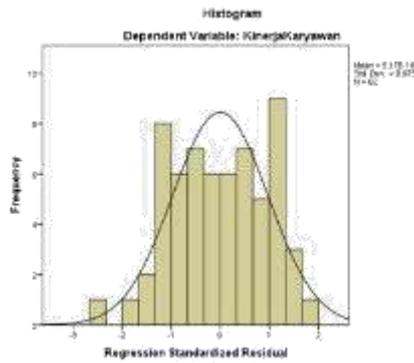
Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot



Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Gambar P-P Plot Ordinariness menunjukkan bahwa informasi menyebar di sekitar garis miring yang membuat desain apropriasi bisa, maka pada saat itu model relapase memenuhi asumsi ordinarity.

Gambar 3. Uji Normalitas Histogram



Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambaran Histogram Ordinarity yang menunjukkan bahwa informasi menyebar dari sudut ke sudut dan mengikuti arah garis miring atau diagram histogram, model relaps memeuhi kecurigaan kewajaran.

- b) Uji Multikolinieritas
Untuk melihat ada tidaknya multikolineatitas dapat dilihat berdasarkan nilai Tolerance dan VIF dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika $VIF < 10,00$ dan nilai tolerance $> 0,10$ bebas dari multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

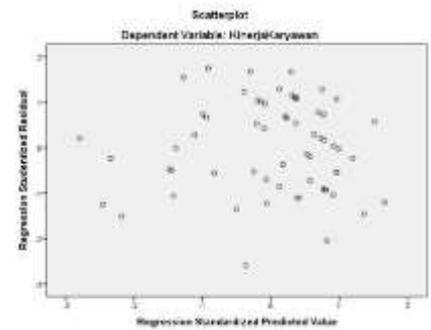
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.211	2.177			.164	.885		
Teamwork	.264	.365	.254	2.067	.040	.832	1.192	
Kepemimpinan	.281	.320	.281	2.225	.030	.586	1.702	
Integritas	.341	.351	.378	2.285	.028	.041	1.959	

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil olah data dapat diketahui antara variabel bebas tidak terjadi

multikolinieritas, karena hasil perhitungan nilai tolerance dari setiap variabel bebas menunjukkan hasil $> 0,10$ dan hasil perhitungan $VIF < 10$.

- c) Uji Heterokedastisitas
Gambar 4. Uji Scatterplot



Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan grafik scatterplot bahwa titik penyebaran data merata yang artinya dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.837	1.128			1.451	.152
Teamwork	-.048	.051	-.156	-.941	.346	
Kepemimpinan	.050	.042	.137	.805	.424	
Integritas	.000	.056	.001	.004	.997	

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil uji Gletser menunjukkan hasil $sig > 0,05$ maka seluruh variabel tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Regresi Linier Berganda
Nilai koefisien konstanta sebesar 0,314, artinya jika nilai

konstanta menunjukkan pengaruh positif kepada variabel Independen. Variabel Teamwork, Kompetensi dan Insentif dianggap konstan atau bernilai 0 (nol) maka variabel Kinerja Karyawan akan berpengaruh atau sebesar 0,314. Nilai koefisien regresi variabel Teamwork (X1) sebesar 0,204 yang artinya apabila variabel Teamwork mengalami kenaikan satuan dan variabel Kompetensi dan Insentif dianggap tetap maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai Kinerja Karyawan sebesar 20,4%.

Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,267 yang artinya apabila variabel Kompetensi mengalami kenaikan satuan dan variabel Teamwork dan Insentif dianggap tetap maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai Kinerja Karyawan sebesar 26,7%.

Nilai koefisien regresi variabel Insentif (X3) sebesar 0,248 yang artinya apabila variabel Insentif mengalami kenaikan satuan dan variabel Teamwork dan Kompetensi dianggap tetap maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai Kinerja Karyawan sebesar 24,8%.

5. Uji Hipotesis

a) Uji T

Diperoleh nilai t_{hitung} variabel teamwork yaitu 2,082 dan nilai sig 0,042. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,082 > 1,67155) dan nilai

signifikansi $0,042 < 0,05$. Maka secara parsial variabel Teamwork terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh nilai t_{hitung} variabel kompetensi yaitu 2,225 dan nilai sig 0,030. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,225 >

1,67155) dan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$. Maka secara parsial variabel Kompetensi terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh nilai t_{hitung} variabel insentif yaitu 2,285 dan nilai sig 0,026. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,285 >

1,67155) dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Maka secara parsial variabel Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

b) Uji F

Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 16,215$ dan $F_{tabel} = (F = k; n-k)$, $F_{tabel} = (3; 62-3 = 3; 59) = 3,15$ serta nilai Sig 0,000. Sehingga diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,215 > 3,15$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Teamwork, Kompetensi dan Insentif* secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

c) Koefisien Determinasi (R)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,428. Hal

ini berarti pengaruh variabel Teamwork (X1), Kompetensi (X2) dan Insentif (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,8%.

6. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Teamwork berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diketahui dengan uji t tau uji parsial yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,157 > 1,67155$) dan tingkat signifikan $0,42 < 0,05$. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh variabel teamwork terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Maka apabila teamwork (kerja team) ditingkatkan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diketahui dengan uji t atau uji parsial yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,242 > 1,67155$) dan tingkat signifikan $0,30 < 0,05$.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Maka apabila kompetensi ditingkatkan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan

dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diketahui dengan uji t atau uji parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,457 > 1,67155$) dan tingkat signifikan $0,26 < 0,05$. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Maka apabila insentif dipertahankan dan ditingkatkan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa :

- a. Teamwork secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika H_1 diterima. Dengan kata lain, semakin baik teamwork yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu.
- b. Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika H_2 diterima. Dan

apabila kompetensi yang diterapkan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu.

- c. Insentif secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika H_3 diterima. Dengan kata lain, semakin baik insentif yang diberikan maka akan meningkatnya kinerja karyawan CV. Ti Aval Tasikmadu.
- d. Teamwork, Kompetensi, dan Insentif memiliki pengaruh secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_4 diterima. Artinya, apabila teamwork, kompetensi, dan pemberian insentif semakin ke arah yang lebih baik maka secara simultan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Variabel Teamwork, Kompetensi, Dan Insentif mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka yang dapat diberikan dan diharapkan

dapat bermanfaat antara lain sebagai berikut :

a) Bagi CV. Ti Aval Tasikmadu

- 1) Berdasarkan hasil penelitian ini variabel teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teamwork pada CV. Ti Aval Tasikmadu sudah dikategorikan baik, namun dalam hal ini alangkah baiknya dalam saat melakukan kerjasama team (teamwork) lebih meningkatkan komunikasi yang baik, komunikasi akan membuat setiap karyawan merasa terlibat akan tanggung jawab. Komunikasi bisa dilakukan seperti sesama anggota team saling memotivasi kepada anggota yang lain dengan cara berdiskusi dan saling bertanya, saling memberi dukungan satu dengan yang lain, menyelesaikan permasalahan dengan bersama-sama agar terciptanya kontributif, kreatif, inovatif, dan semangat kerja.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi pada CV. Ti Aval sudah dikategorikan baik, namun alangkah baiknya CV. Ti Aval lebih meningkatkan kompetensi karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (skill) dengan cara memberi pelatihan dan memberi tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya hal tersebut akan meningkatkan efisien kinerja karyawan.

- 3) Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi manajemen CV. Ti Aval diharapkan dapat memberikan perhatian lebih pada pemenuhan kebutuhan karyawan dengan menghargai hasil kerja setiap karyawan serta memberi reward, memberi reward berupa bonus, dan pujian bagi karyawan. Mempertahankan serta meningkatkan pemberian insentif juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variasi Variabel selain Teamwork, Kompetensi, dan Pemberian Insentif. Dikarenakan perkembangan zaman yang semakin pesat maka dapat mengembangkannya dengan lebih baik. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan menambah wawasan yang luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini. D, Susi. H & M. Kurniawan (2021). "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Karisma Palembang*". *Jurnal Nasional Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.
- Assyfa. R, Dilla. F & Diah. U. (2022). "*Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. XYZ Jatiangur)*". *Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 12-19.
- Dian. M, R. D. Pua R, Ramli. L, Wisung. C. B. (2019). "*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telesindo Shop Kota Sorong*". *Jurnal Manajemen*, 3(1), 128-137.
- Exvan. F.Y, Muryati & Rahayu. P. S . (2021). "*Kinerja Pegawai Sebagai Mediasi : Kompetensi, Teamwork, Kualitas Layanan*". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 48-62.

- Annisa. P. S & Alini. G . (2018). *"Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)"*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 8(1), 62-76.
- Putu. P. P & Ni Wayan. M. (2016). *"Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanes Restaurant Legian Kuta Bandung"*. Jurnal Manajemen Unud, 5(1), 260-292.
- W. Gede. I. P & Gede. A. M. (2021). *"Pengaruh Keterampilan Kerja, Teamwork, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Art Shop Cahaya Silver Di Cleguk, Anyar"*. Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata, 1(1), 65-76.
- Pramularso, E. Y. (2018). *"Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugrah Jakarta"*. Jurnal Widya Cipta, 2(1), 40-46.
- Anjani, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen, 3(1), 1-10.
- Desiana Dian Candrawati, M. A.-M. (2013, April). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering CV. Darma Utama Batu)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 1(2), 150-157.
- Debby K. (2021, Januari). *Pengaruh Strategi Kepemimpinan, Teamwork, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Satria Nusantara Jaya)*. Jurnal Ekonomi Mahasiswa, 2, 1-13.
- Muhammad Hatta, S. M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN Wilayah Aceh*. Jurnal Magister Manajemen, 1(1), 70-80.
- Purba, B. (2016). *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kencana Medan*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 19(1), 47-59.
- Wandy Z, Asep S. (2016). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi, 1(1), 33-52.
- Adi E.M, R. &. (2020, Oktober). *Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibereboard Pematang Palas*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 17(3), 205-225.
- Elvina. (2018). *Pengaruh Insentif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Expo Labuhan Batu*. Jurnal Ecobisma, 6(1), 58-65.

F, L. N. (2020). *Pengaruh
Organizational Citizenship Behavior
(OCB) dan
Teamwork terhadap
Kinerja
Karyawan CV. Bastian
Fahreza.*
Prosiding Manajemen, 6, 187-
190.