

**Pengaruh *Teamwork* Dan *Reward* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening**

Sifa Alviana Hasan<sup>1</sup>, Helmi Buyung Aulia Safrizal<sup>2</sup>

Universitas Trunojoyo Madura<sup>1,2</sup>

Email : sifaalvianahasan@gmail.com<sup>1</sup>, helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id<sup>2</sup>

**Abstract**

*This research is aimed at understanding the influence of youth on teamwork and rewarded employee performance by using job satisfaction as a mediation variable. This study was conducted to identify the factors that would influence the level of performance in UMKM. In conducting this research, the researchers applied the quantitative method used as the basis for the conduct of the research. As for the data sources obtained from primary and secondary data as the medium in collecting the data. This research uses the Likert Scale which is useful as a scale in the measurement of the quizzier. In data processing, the analytical techniques applied to this research are through SEMPLS analysis techniques. X1 (teamwork) to Y (job satisfaction) has a positive and non-significant impact, X1 to Z (teamwork) to significant positive effect, X2 (reward) to not significant positive impact on Y (employee performance), X2 to job satisfaction, Z to employer performance positive and significant impact, X1 to Y (team job performance) cannot be mediated or carried out by Z (job performance), X2 to Y (job satisfaction).*

**Keywords:** *Teamwork, Reward, Job Satisfaction, Employee Performance*

**1. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset essential dalam perusahaan/institusi. Pada era saat ini, sektor perekonomian berkembang sangat pesat sehingga menimbulkan persaingan antar usaha ekonomi. sumber daya manusia sebagai pelaku utama dalam organisasi berperan aktif dalam semua aktivitas usaha yang diselenggarakan. Oleh karenanya membutuhkan SDM/individu yang berkinerja tinggi guna mencapai tujuan organisasi/perusahaan yakni menang dalam persaingan dan memperoleh keuntungan sesuai yang diharapkan (Noe et al., 2014: 121 dalam Haryadi et al., 2021)

Kinerja mengacu pada sejauh mana karyawan mengabdikan dirinya pada pekerja mereka dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Campbell, J. P., &

Wiernik, 2015). Kinerja sebagai faktor penting dalam memberikan perusahaan kemampuan untuk bertahan dan pulih dari kondisi buruk (Mansour, H. E., Holmes, K., Butler, B., & Ananthram, 2019).

Kepuasan kerja berketerkaitan dengan kinerja. Kinerja yang berhasil dicapai akan menimbulkan rasa puas tersendiri bagi seorang karyawan atas hasil kerja yang dicapai. Karyawan yang puas cenderung akan lebih semangat bekerja dan produktif. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai rasa puas terhadap apa yang dicapai dalam melakukan pekerjaannya yang memiliki hubungan dengan kinerja yang dilakukan dan kesejahteraan yang didapatkan oleh seorang karyawan (Kaliski, 2007 dalam Inuwa, 2016). Kepuasan kerja memiliki peran terpenting dalam menciptakan kualitas karyawan (Rismayanti, Revilia Dian., Mochammad Al Musadieg., 2018). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan, 2019; Inuwa, 2016; Sabil, 2021) mengemukakan *job satisfaction* dapat mempengaruhi *employee performance*.

Menurut (Goebel, S., & Weißenberger, 2017) kerja tim (*teamwork*) dapat memperkuat ikatan sosial antar personel organisasi sehingga tindakan menentang praktik organisasi dianggap sebagai tindakan ketidaksetiaan. *Teamwork* sebagai tempat untuk memfasilitasi inovasi, loyalitas karyawan dan kerja sama di tempat kerja (Groysberg, B., Lee, J., Price, J., & Cheng, 2018; Tripathy, 2018). Kerja tim yang berjalan dengan sehat dapat menjaga hubungan antar karyawan dan mempermudah dalam penyelesaian masalah pekerjaan. Hubungan antar karyawan yang terjalin dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja. Adanya hubungan kerja yang tidak baik dapat menghambat penyelesaian pekerjaan yang dapat disebabkan karena adanya miscommunication ataupun persaingan kerja yang tidak sehat. Pemberian *reward* dapat membuat karyawan merasa diapresiasi atas kinerja yang telah diberikannya. Pemberian *reward* sebagai rangkaian praktik dan kebijakan yang diterapkan organisasi untuk mengakui dan menghargai karyawan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan (IGOMU, 2023). Peningkatan kinerja sebuah organisasi dapat diupayakan dengan menjalin sebuah kerjasama tim yang terukur guna mencapai efisiensi dan efektifitas serta meminimalisir sumber daya manusia yang menganggur (Arifin, 2020). Selain itu,

pemberian penghargaan (*reward*) juga dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar lebih semangat dan produktif (Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, 2015). Pada penelitian terdahulu (Aini, 2021; A. P. Dewi et al., 2022; Pratama, M. F. A., & Handayani, 2022) diketahui bahwa *teamwork* dan *reward* berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

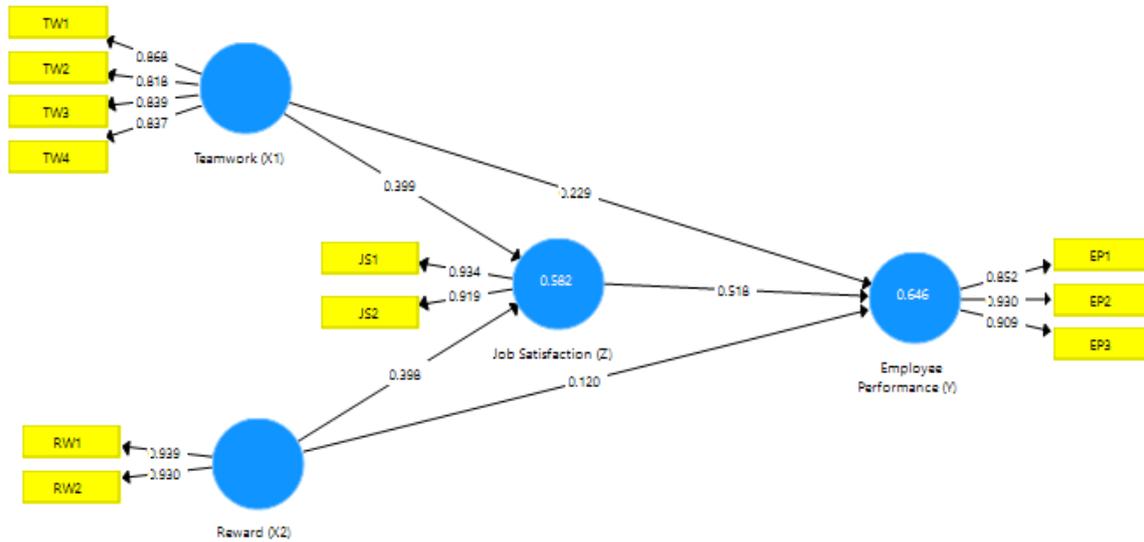
Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah kegiatan usaha produktif milik masyarakat ataupun organisasi perusahaan yang sesuai dengan persyaratan untuk digolongkan sebagai usaha mikro. UMKM dapat menjadi peluang bagi masyarakat sebagai lapangan kerja dan mengurangi angka pengangguran. Hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu UMKM yang terdapat di Pamekasan diketahui bahwa dalam implementasi *teamwork* terdapat permasalahan berupa kurangnya pemahaman tentang *job disk*, dan kurangnya komunikasi sehingga mempengaruhi pada kinerja karyawan. Pemberian *reward* juga dilakukan dalam usaha ini. Biasanya, *reward* diberikan kepada karyawan yang mampu mencapai peningkatan kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis akan melaksanakan analisis mendalam dengan judul “Pengaruh *Teamwork* dan *Reward* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Pada UMKM di Kabupaten Pamekasan”.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan fokus penelitian pada UMKM di Kabupaten Pamekasan. Penelitian ini juga termasuk penelitian korelasional. Penelitian difokuskan pada karyawan pelaku UMKM di Kabupaten Pamekasan. Sebanyak 100 sampel dipilih untuk penelitian ini. Sumber data yang analisis ini terdiri atas data primer yang dikumpulkan melalui pembagian kuesioner pada pegawai UMKM di Pamekasan. Item kuesioner dinilai menggunakan skala likert. Strategi analisis data yang dipergunakan yakni pendekatan kuantitatif yang diolah dengan statistik *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 3.0 yang menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS).

### 3. Hasil Dan Pembahasan



Gambar 1. Hasil Uji *Outer Model*

Sumber: output SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa nilai *outer loading* semua indicator variabel X1, X2, Z, dan Y > 0,5 sehingga dikatakan semua variabel latennya sudah valid.

Tabel 1. Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity				
	Cronbach's Alp	Rho A	Comp Reliab	AVE
Emmployee Performance (Y)	0.879	0.880	0.926	0.806
Job Satisfaction (Z)	0.836	0.841	0.924	0.859
Reward (X2)	0.854	0.857	0.932	0.873
Teamwork (X1)	0.862	0.864	0.906	0.707

Sumber: output SmartPLS 3.0 (2023)

Untuk menganalisis reabilitas setiap variabel dapat dilihat pada *construct reliability and validity*. Nilai *Cronbach Alpha*, *rho A* dan *Composite Reliability* harus > 0,7 untuk bisa dianggap reliable.

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha*, *rho A* dan *Composite*

*Reliability* di masing-masing variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel.

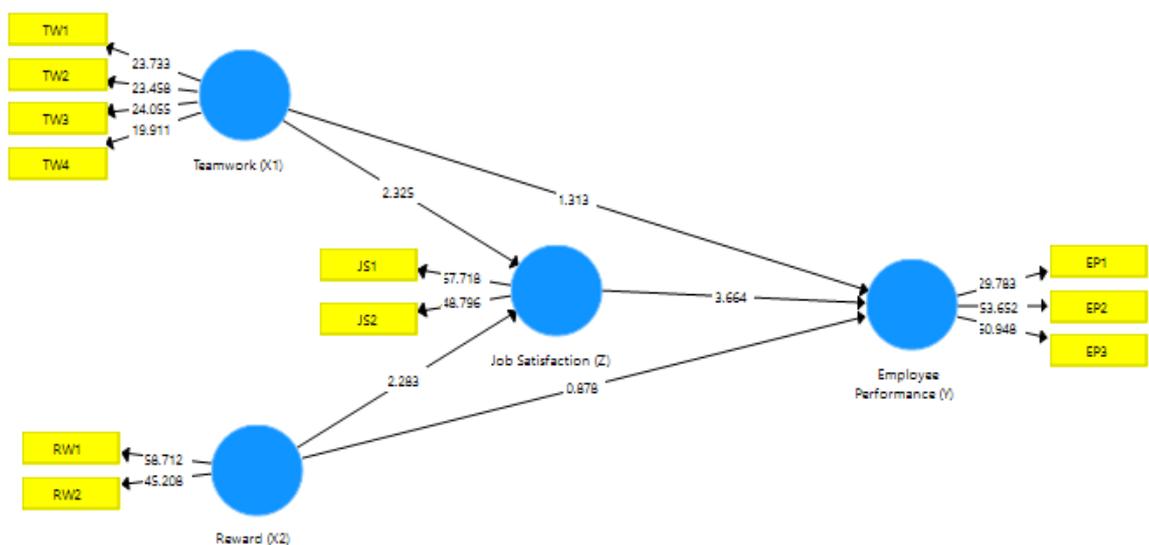
Tabel 2. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Emmployee Performance (Y)	0.646	0.635
Job Satisfaction (Z)	0.582	0.573

Sumber: output SmartPLS 3.0 (2023)

*R Square* merupakan pecahan dari variabilitas nilai suatu variabel endogen yang dapat diperjelas oleh variabel eksogen yang memengaruhinya. Kriteria penentuan kekuatan nilai R<sup>2</sup> adalah sebagai berikut: apabila nilai R<sup>2</sup> = 0,75 sehingga dianggap cukup besar atau significant; bila nilai R<sup>2</sup> = 0,50 dianggap moderate atau sedang; dan jika nilai R<sup>2</sup> = 0,25 sehingga dianggap lemah atau kecil. Selain itu, warna grafik juga memberikan bukti akan hal tersebut. Jika warnanya hijau menandakan pengaruh positif, sedangkan merah menandakan pengaruh negatif.

Dari data tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y yaitu 0,646, berarti variabel X1, X2 dan Z mampu memperjelas Y yaitu 64,6 % (sedang). Dan hasil pengaruh X1 dan X2 terhadap Z yaitu 0,582, berarti variabel X1 dan X2 dalam menjelaskan Z memiliki kemampuan yaitu 58,2% (sedang).



Gambar 2. Hasil Uji Bootstraping Model

Sumber: output SmartPLS 3.0 (2023)

Pada uji hipotesis terdapat dua tahap yaitu *direct effect* (hipotesis pengaruh langsung) dan *indirect effect* (hipotesisi pengaruh tak langsung). *Direct Effect (Path Coefficient)* juga dikenal sebagai koefisien jalur, adalah alat yang bermanfaat untuk menilai hipotesis mengenai pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Penelitian ini menampilkan nilai koefisien rute dan nilai probabilitas signifikansi (P Value). Jika koefisien jalur bernilai positif maka mengungkapkan terdapatnya hubungan yang searah dan positif antar variabel. Kenaikan suatu variabel eksogen menyebabkan kenaikan pula pada variabel endogen. Koefisien jalur yang bernilai negatif menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh yang berbanding terbalik dengan dirinya sendiri. Kenaikan variabel eksogen menyebabkan penurunan variabel endogen. Menilai signifikansi statistik dari P Value, khususnya jika P Value < 0,05 maka dianggap signifikan; jika P Value > 0,05 maka dianggap tak signifikan.

Tabel 3. Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original sampl	Sample Mean	Standart Dev	T Statistics	P Value
Z → Y	0.518	0.521	0.141	3.664	0.000
X2 → Y	0.120	0.143	0.137	0.878	0.381
X2 → Z	0.398	0.407	0.174	2.283	0.023
X1 → Y	0.229	0.211	0.174	1.313	0.190
X1 → Z	0.399	0.397	0.171	2.325	0.020

Sumber: output SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa variabel X1 mempunyai pengaruh positif langsung kepada Y dengan nilai koefisien sebesar 0,229. Artinya kenaikan nilai X1 akan mengakibatkan kenaikan pula nilai Y. Variabel Z tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap hubungan X1 dengan Y sehingga menyebabkan diterimanya H0. Nilai koefisien 0,399 membuktikan bahwa X1 berpengaruh positif signifikan terhadap Z. Oleh karena itu, kenaikan nilai X1 akan mengakibatkan peningkatan nilai Z. Dampak dari variabel tersebut menunjukkan

bahwa besarnya pengaruh X1 terhadap Z sangat penting. Nilai koefisien sebesar 0,120 (positif) menunjukkan bahwa X2 mempunyai pengaruh langsung dan positif terhadap Y. Oleh karena itu, peningkatan nilai X2 akan mengakibatkan peningkatan nilai Y. Pengaruh variabel X2 terhadap Y tidak bersifat statistik penting. Nilai koefisien sebesar 0,398 (positif) menunjukkan adanya pengaruh langsung X2 terhadap Z. Artinya, kenaikan nilai X2 akan mengakibatkan kenaikan pula nilai Z. Pengaruh variabel X2 terhadap Z signifikan secara statistik. Nilai koefisien sebesar 0,518 (positif) menunjukkan adanya pengaruh langsung Z terhadap Y. Artinya, kenaikan nilai Z akan mengakibatkan kenaikan pula pada nilai Y. Pengaruh variabel Z terhadap Y adalah signifikan secara statistik, yang ditunjukkan oleh nilai P (0,000) < (0,05). Maka dari itu, hipotesis nol (H0) ditolak, membenarkan bahwa pengaruh Z kepada Y adalah significant.

Tabel 4. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original sampl	Sample Mean	Standart Dev	T Statistics	P Value
X2 → Z → Y	0.206	0.213	0.117	1.765	<b>0.078</b>
X1 → Z → Y	0.207	0.203	0.106	1.952	<b>0.051</b>

Sumber: output SmartPLS 3.0 (2023)

Analisis *indirect effect* dilakukan dalam pengujian hipotesis tentang dampak tidak langsung dari variabel eksternal pada variabel internal melalui faktor intervenning. Apabila nilai  $p < 0,05$ , hal itu dianggap signifikan secara statistic, hal ini menunjukkan bahwa variabel intervenning mempunyai pengaruh tidak langsung dengan memediasi hubungan antara faktor eksogen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel endogen (variabel yang dipengaruhi). Jika nilai P melebihi 0,05, ini menunjukkan ketidaksigifikanan secara statistik (menunjukkan kurangnya pengaruh langsung). Ini mengindikasikan bahwa variabel intervenning tidak memberi mediasi hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen.

Dari tabel 4 disimpulkan bahwa nilai koefisien *indirect effect* variabel X1 terhadap Y melalui Z sebesar 0,207 (positif) dan nilai P Value 0,051 > 0,05 (tidak signifikan). Artinya variabel *job satisfaction* “tak berperan” dalam mengantarai/memediasi pengaruh *teamwork* terhadap *employee performance*, nilai

koefisien *indirect effect* variabel X2 terhadap Y melalui Z adalah sebesar 0,206 (positif) dan nilai P Value  $0,078 > 0,05$  (tidak signifikan). Artinya variabel *job satisfaction* “tak berperan” dalam mengantari/memediasi pengaruh *reward* terhadap *employee performance*.

### **Pengaruh *Teamwork* Terhadap *Employee Performance***

Dari hipotesis *direct effect* dapat diketahui bahwa X1 (*teamwork*) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y (*employee performance*), variabel X1 kepada Y koefisien jalurnya yaitu 0,229 (positif) dan P Value  $(0,190) > (0,05)$ , sehingga H0 diterima, berarti X1 (*teamwork*) berpengaruh terhadap Y (*employee performance*) secara positif tidak signifikan. Sehingga hipotesis pertama yang mempresentasikan pengaruh *teamwork* terhadap *employee performance* tidak terdukung.

Penelitian yang dilakukan (Octavia & Budiono, 2021) pada PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur, perusahaan yang beroperasi di bidang jasa asuransi social diketahui bahwa *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian oleh (Setyawan et al., 2021) pada perusahaan maintenance alat pelabuhan Cabang Semarang, didapatkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. (Maini & Tanno, 2021) melakukan penelitian pada BAPPEDA Kota Payakumbuh didapatkan hasil bahwa *teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. (Aini, 2022) melakukan penelitian pada Hotel Bintang Tiga di Surabaya dan diketahui bahwa *teamwork* berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian oleh (A. P. Dewi et al., 2022) pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambal Ponorogo diperoleh temuan bahwa *teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Pada temuan ini, tidak searah dengan beberapa temuan sebelumnya oleh (Aini, 2022; A. P. Dewi et al., 2022; Maini & Tanno, 2021; Octavia & Budiono, 2021; Setyawan et al., 2021).

### **Pengaruh *Reward* Terhadap *Employee Performance***

Dari hipotesis *direct effect* diketahui bahwa X2 (*reward*) tak berpengaruh signifikan terhadap Y (*employee performance*), variabel X2 terhadap Y memiliki

nilai koefisien jalur yakni 0,120 (positif) dan P Value (0,381) > (0,05), maka H<sub>0</sub> diterima, artinya X<sub>2</sub> (*reward*) berpengaruh terhadap Y (*employee performance*) secara positif dan tak signifikan. Maka, hipotesis kedua yang merepresentasikan pengaruh *reward* terhadap *employee performance* ditolak.

Penelitian terdahulu oleh (Wirawan, A., & Afani, 2018) pada CV. Media Kreasi menyatakan *reward* dapat mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan, (Pratama & Sukarno, 2021) melakukan penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur diperoleh bahwa *reward* berpengaruh positif pada kinerja pegawai, (A. P. Dewi et al., 2022) melakukan penelitian pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambil Ponorogo dan diperoleh bahwa *reward* secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi *employee performance*, penelitian oleh (Aini, 2022) pada Hotel Bintang Tiga di Surabaya diketahui bahwa *reward* (penghargaan) berpengaruh pada kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) pada CV Champion Jaya Sejahtera diketahui bahwa *reward* berdampak signifikan dan positif terhadap *employee performance*. Hasil temuan tidak searah hasil dengan beberapa penelitian terdahulu tersebut.

### **Pengaruh *Teamwork* Terhadap *Job Satisfaction***

Hipotesis *direct effect* dapat disimpulkan bahwa X<sub>1</sub> (*teamwork*) berpengaruh secara signifikan terhadap Z (*job satisfaction*), variabel X<sub>1</sub> terhadap Z memiliki koefisien jalur sebesar 0,399 (positif) dan P Value (0,020) < (0,05), sehingga H<sub>0</sub> ditolak, artinya X<sub>1</sub> (*teamwork*) terhadap Z (*job satisfaction*) berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hipotesis ketiga yang mempersentasikan pengaruh *teamwork* terhadap *job satisfaction* terdukung

Penelitian oleh (Octavia & Budiono, 2021) pada PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur diketahui bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction*. (Devina, 2018) melakukan penelitian pada PT Federal Internasional Finance Cabang Surabaya 2 dan diketahui bahwa *teamwork* berpengaruh positif pada kepuasan kerja. (H. S. Dewi et al., 2022) melakukan penelitian pada UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri dan diketahui bahwa *teamwork* dapat berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. (Maini &

Tanno, 2021) melakukan penelitian pada BAPPEDA Kota Payakumbuh dan diketahui bahwa *teamwork* berpengaruh positif tetapi tak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan terdahulu oleh (Devina, 2018; H. S. Dewi et al., 2022; Octavia & Budiono, 2021), namun tidak berkontribusi pada penelitian (Maini & Tanno, 2021).

### **Pengaruh Reward Terhadap Job Satisfaction**

Hipotesis *direct effect* dapat disimpulkan bahwa X2 (*reward*) berpengaruh signifikan terhadap Z (*job satisfaction*), dimana pengaruh variabel X2 terhadap Z dimana nilai koefisien jalurnya yaitu 0,398 (positif) dan nilai P Value (0,023) < (0,05), sehingga H0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh X2 (*reward*) terhadap Z (*job satisfaction*) yang positif dan signifikan. Sehingga hipotesis 4 yang merepresentasikan pengaruh *reward* terhadap *job satisfaction* terdukung.

Penelitian terdahulu oleh (Radianto & Effendi, 2022) diketahui bahwa *reward* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, penelitian oleh (Nzelum et al., 2019) diperoleh hasil bahwa adanya pengaruh signifikan antara *reward* dan *job satisfaction*, penelitian oleh (Rantotanio & Sumartik, 2022) pada PT Karyamitra Budi Sentosa diperoleh bahwa terdapat pengaruh *reward* terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan terdahulu tersebut.

### **Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance**

Hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) disimpulkan bahwa Z (*job satisfaction*) dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Y (*employee performance*), dimana Z terhadap Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,518 (Positif) dan P Value (0,000) < (0,05), sehingga H0 ditolak, artinya yaitu Z (*job satisfaction*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (*employee performance*). Sehingga hipotesis 5 yang merepresentasikan pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* terdukung.

Penelitian terdahulu oleh (Inuwa, 2016) pada staf non-academic Universitas Negeri Bauchi Gadau Nigeria menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Penelitian oleh (Octavia & Budiono, 2021) pada PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur diperoleh *job satisfaction* berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja

karyawan. (Setyawan et al., 2021) pada perusahaan maintenance alat pelabuhan Cabang Semarang diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *job satisfaction* terhadap *employee performance*. (Sabil, 2021) melakukan penelitian pada PT PAL (Persero) Indonesia dan diketahui bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, penelitian oleh (Haryadi et al., 2021) pada PT Nikomas Gemilang Serang diketahui bahwa *job satisfaction* dapat berpengaruh secara positif dan signifikan pada *employee performance*. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu tersebut.

### **Pengaruh *Teamwork* Terhadap *Employee Performance* Yang Dimediasi Oleh *Job Satisfaction***

Hipotesis pengaruh tak langsung menyatakan bahwa Z (*job satisfaction*) tidak mampu memediasi pengaruh variabel X1 (*teamwork*) terhadap variabel Y (*employee performance*). Nilai koefisien *indirect effect* variabel X1 terhadap Y adalah 0,207 (Positif) dan P Value 0,051 > 0,05 (tidak signifikan), berarti *job satisfaction* “tidak berperan” untuk memediasi pengaruh *teamwork* terhadap *employee performance*. Sehingga hipotesis ke enam yang merepresentasikan adanya pengaruh *teamwork* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction* tidak terdukung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut, demikian disimpulkan bahwa dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi diharapkan untuk melakukan implementasi *teamwork* yang lebih baik tanpa perlu melalui *job satisfaction*.

Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Octavia & Budiono, 2021) pada PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur yang diperoleh hasil bahwa *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*. Namun tak mendukung hasil penelitian (Setiawati, 2018) pada PD BKK Kota Semarang yang mengungkapkan bahwa *job satisfaction* dapat menjadi mediasi pengaruh *teamwork* terhadap *employee performance*.

### **Pengaruh *Reward* Terhadap *Employee Performance* Yang Dimediasi Oleh *Job Satisfaction***

Hipotesis pengaruh tak langsung menyimpulkan bahwa variabel Z (*job satisfaction*) tidak dapat memediasi pengaruh X2 (*reward*) terhadap Y (*employee*

*performance*). Nilai koefisien *indirect effect* variabel X2 terhadap Y adalah 0,206 (Positif) dan P Value  $0,078 > 0,05$  (tidak signifikan), berarti *job satisfaction* “tidak berperan” dalam mengantari pengaruh *reward* terhadap *employee performance*. Sehingga hipotesis ke tujuh yang mempresentasikan terdapat pengaruh *reward* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction* tidak terdukung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut, demikian disimpulkan bahwa dalam mencapai kinerja yang lebih baik dapat dilakukan dengan peningkatan pemberian *reward* yang lebih baik tanpa adanya *job satisfaction* sebagai mediasi/perantara.

Penelitian terdahulu oleh (Muchsinati & Jeanny, 2021) pada Hotel Bintang Empat di Batam diketahui bahwa sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *job satisfaction*. Penelitian oleh (Radianto & Effendi, 2022) diperoleh hasil bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *reward* terhadap kinerja. Penelitian oleh (Hutagalung & Siringo-Ringo, 2021) pada Politeknik Bisnis Indonesia diketahui bahwa pengaruh yang signifikan antara sistem penghargaan (*reward*) terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai mediasi. Hasil penelitian ini tak berkontribusi dalam temuan terdahulu tersebut.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisis maka disimpulkan bahwa variabel X1 (*teamwork*) pada variabel Y (*employee performance*) berpengaruh positif dan tak signifikan, variabel X1 (*teamwork*) pada variabel Z (*job satisfaction*) berpengaruh positif signifikan, variabel X2 (*reward*) pada variabel Y (*employee performance*) berpengaruh positif dan tak signifikan, variabel X2 (*reward*) pada variabel Z (*job satisfaction*) berpengaruh positif signifikan, variabel Z (*job satisfaction*) pada variabel Y (*employee performance*) berpengaruh positif signifikan, pengaruh variabel X1 (*teamwork*) pada variabel Y (*employee performance*) tidak dapat dimediasi atau diperantarai oleh variabel Z (*job satisfaction*), pengaruh variabel X2 (*reward*) pada variabel Y (*employee performance*) tidak dapat dimediasi atau

diperantarai oleh variabel Z (*job satisfaction*)

Selain itu, penulis memberi saran yaitu dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik diharapkan pemilik UMKM dapat memperbaiki dalam implementasi teamwork dan pemberian reward untuk mendukung dalam meningkatkan produktivitas karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan para karyawan dari segi kelayakan pemberian imbalan/penghargaan maupun kepuasan dalam hubungan sesama rekan kerja. Harapannya yaitu dapat lebih memerhatikan karyawan dan memberikan motivasi kerja. Untuk pencapaian kinerja yang lebih baik data diterapkan teamwork (kerja tim) secara langsung tanpa melalui adanya kepuasan kerja, serta untuk tingkat kerja yang lebih tinggi dapat dilakukan dengan peningkatan/memperbaiki pemberian reward pada karyawan secara langsung tanpa harus melalui kepuasan kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aini, N. (2021). PENGARUH TEAMWORK DAN PENGHARGAAN PADA KINERJA KARYAWAN HOTEL BINTANG TIGA DI SURABAYA. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 113–121.
- Aini, N. (2022). Pengaruh Teamwork Dan Penghargaan Pada Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Surabaya. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 113–121. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v2i2.63>
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Batarlienė, N., Čiziūnienė, K., Vaičiūtė, K., Šapalaitė, I., & Jarašūnienė, A.

- (2017). The impact of human resource management on the competitiveness of transport companies. *Procedia Engineering*, 187, 110–116.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 2(1), 47–74.
- Devina, G. (2018). Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1), 1–9.
- Dewi, A. P., Chamidah, S., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward, Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 429–443. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.70>
- Dewi, H. S., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Teamwork dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3), 31–50.
- Goebel, S., & Weißenberger, B. E. (2017). The relationship between informal controls, ethical work climates, and organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 141(3), 505–528.
- Groysberg, B., Lee, J., Price, J., & Cheng, J. (2018). The leader’s guide to corporate culture. *Harvard Business Review*, 96(1), 44–52.
- Haryadi, D., Prahiawan, W., Nopus, H., & Wahyudi, W. (2021). Transformational Leadership, Training, Dan Employee Performance: Mediasi Organizational Citizenship Behavior Dan Job Satisfaction. *Ultima Management : Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 304–323. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i2.2311>
- Hutagalung, D. S., & Siringo-Ringo, E. D. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Media. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 453–461. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.113>
- IGOMU, M. D. (2023). REWARD SYSTEMS AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEE OF EATERIES IN ABUJA METROPOLIS. *Nigerian Journal*

*of Management Sciences*, 24(2a).

- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103. <https://doi.org/10.58908/tmuj.v1i1.10>
- Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>
- Mansour, H. E., Holmes, K., Butler, B., & Ananthram, S. (2019). Developing dynamic capabilities to survive a crisis: Tourism organizations' responses to continued turbulence in Libya. *International Journal of Tourism Research*, 21(4), 493–503.
- Muchsinati, E. S., & Jeanny, J. (2021). Pengaruh Training and Development, Performance Appraisal, Reward System terhadap Employee Performance dengan Job Satisfaction sebagai Mediasi pada Hotel .... *CoMBInES-Conference on Management ...*, 1(1), 2178–2190. <https://journal.uib.ac.id/index.php/combines/article/view/4753%0Ahttps://journal.uib.ac.id/index.php/combines/article/download/4753/1438>
- Nzelum, A. O., Unegbu, M. C., Nworie, J. C., & Irunegbo, G. C. (2019). Reward System Variables and Job Satisfaction of Librarians in Academic Libraries in Imo State, Nigeria Digital Preservation and institutional repository View project Digital libraries policies View project Reward System Variables and Job Satisfaction of L. *World Journal of Library and Information Science*, 1(1). <https://www.researchgate.net/publication/332403189>
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan

- Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32.  
<https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Radianto, W. E. D., & Effendi, L. V. (2022). Job Satisfaction And Job Engagement: Which Has The Greatest Influence In Mediating Rewards And Performance? *Journal of Mantik*, 6(2), 2179–2187.
- Rantotanio, A., & Sumartik. (2022). Pengaruh Mutasi dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Karyamitra Budi Sentosa. *Jimak*, 1(1), 47–56.
- Rismayanti, Revilia Dian., Mochammad Al Musadieg., E. K. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 79–88.  
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=750469%5C&val=6468%5C&title=PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=750469%5C&val=6468%5C&title=PENGARUH%20KEPUASAN%20KERJA%20TERHADAP%20TURNOVER%20INTENTION%20SERTA%20DAMPAKNYA%20PADA%20KINERJA%20KARYAWAN%20Studi%20Pada%20Karyawan%20Tetap%20Pg%20Kebon%20Agung%20Malang)
- Robbins S.P. and Judge T.A. (2011). *Organizational Behavior Fourteenth Edition*. Prentice Hall.
- Sabil, A. P. (2021). Pengaruh Employee Well-being dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1341–1348.  
<https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1341-1348>
- Safrizal, H. B. A. (2023). *Monograf Disiplin Kerja, Reward dan Kinerja Karyawan UMKM* (B. S. Pambudi (ed.)). Eureka Media Aksara.
- Setiawati, E. (2018). KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD BKK KABUPATEN SEMARANG. *Dharma Ekonomi*, 24(46).
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133.

<https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Tripathy, M. (2018). Building quality teamwork to achieve excellence in business organizations. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 1–7.
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), 20503–20518.
- Widiyanti, E., Suprayitno, & S. (2017). Pengaruh Teamwork dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3), 407–416.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257.
- Wulandari, N. L., Sumadi, N. K., & Swara, N. N. A. (2020). Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 89–99.