

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



Nama : Archika Pramita Dewi

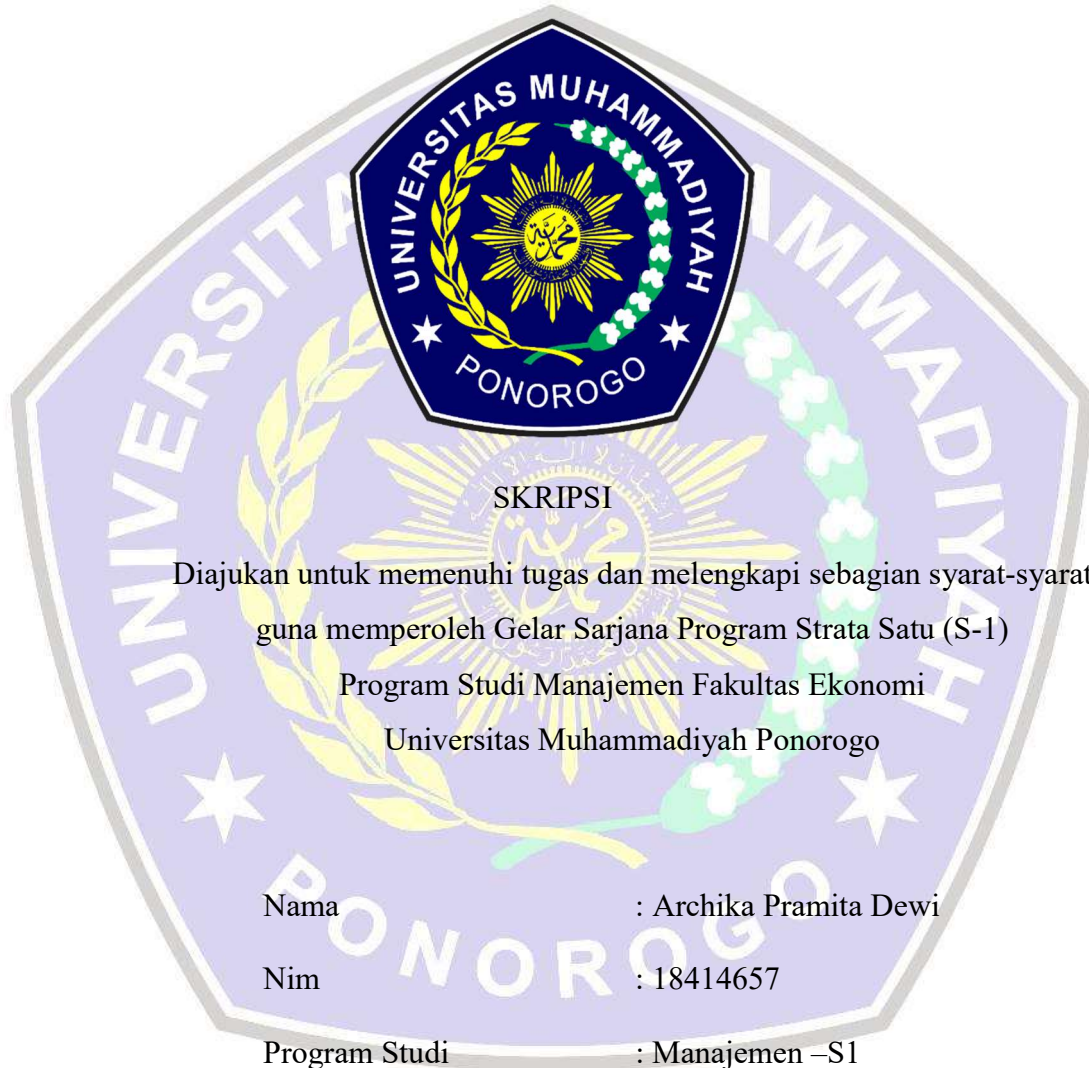
Nim : 18414657

Program Studi : Manajemen –S1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

2022

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



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward, dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo
Nama : Archika Pramita Dewi
Nim : 18414657
Tempat Tanggal lahir : Ponorogo, 30 Agustus 1999
Program Studi : Manajemen

Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk di ujian guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Ponorogo, 19 Juli 2022

Pembimbing I

(Siti Chamidah, S.E., M.Si)
NIDN. 0019057101

Pembimbing II

(Titis Purwaningrum, S.E., M.MA)
NIDN. 0704047001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Hadi Sumarsono, S.E., M.Si)
NIP. 19760508 200501 1002

Dosen Penguji

(Siti Chamidah, S.E., M.Si)
NIDN. 0019057101

(Riawan, S.Pd., MM)
NIDN. 0705128502

(Adi Santoso, S.E., MM)
NIDN. 0727118803

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1). Untuk mengetahui apakah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Home industri Tas anyaman jail-jali sambit ponorogo : 2). Untuk mengetahui Apakah Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan produksi Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Ponorogo: 3). Untuk mengetahui Apakah Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan produksi Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo: 4). Untuk mengetahui Apakah Keterampilan Kerja, Reward, dan Teamwork secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan peneliti ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yakni penelitian ilmiah yang sistematisnya terhadap bagian-bagian fenomena serta kualitas hubungan-hubungan untuk mengindari ruang lingkup yang tak terbatas. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini sebagai responden adalah karyawan ada pada Home industri tas anyaman jail-jali sambit ponorogo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Teamwork berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk Keterampilan kerja, reward, teamwork berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kunci : *Keterampilan kerja. Reward, Teamwork, dan Kinerja karyawan*

ABSTRACT

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

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucap syukur *Alhamdulillah* kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo” Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak, untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa dan juga Kedua Orang tua tercinta yang selalu memberikan semangat, dukungan serta motivasi terimakasih atas doa-doa yang selalu dipanjatkan.
2. Bapak Dr. Hadi Sumarsono, SE., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
3. Ibu Naning Kristiyana, SE., MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
4. Ibu Siti Chamidah, SE., MM selaku pembimbing I yang senantiasa dengan ikhlas meluangkan waktu disela-sela kesibukannya, membimbing, mengarahkan, membantu dan memberi nasehat serta saran yang membangun kepada peneliti hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu Titis Purwanigrum SE., M.MA selaku pembimbing II yang senantiasa dengan ikhlas meluangkan waktu disela-sela kesibukannya, membimbing, mengarahkan, membantu dan memberi nasehat serta saran yang membangun kepada peneliti hingga terselesaikannya skripsi ini.

6. Segenap dosen, seluruh staff administrasi di Fakultas Ekonomi dan seluruh staff di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah membantu demi kelancaran penulisan dan penyusunan skripsi ini.
7. Home Industri Tas Anyaman Sambit Ponorogo yang telah memberikan izin penelitian, serta Bapak dan Ibu responden yang telah membantu untuk mengisi kuesioner penelitian yang saya berikan dan sekaligus memberi banyak ilmu baru untuk saya.
8. Dimas, Enjelita, Yoshe, Zahra, Dhinda, Oni makasih sudah sering memberi semangat saya buat ngerjain skripsi ini.
9. Pihak-pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian semua.

Penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan baik dalam penulisan maupun dalam penyajian materi. Untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan dan peningkatan kualitas penulis dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang menejemn sumber daya manusia.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ponorogo, 19 Juli 2022

Penulis



Archika Pramita Dewi

**PERNYATAAN TIDAK MENYIMPANG
KODE ETIK PENELITIAN**

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam skripsi ini tidak dapat karya yang pernah diajukan oleh oranglain untuk memperoleh gelar akademik disuatu institut pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/ atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 19 Juli 2022
Penulis

Archika Pramita Dewi



MOTTO

“Segala sesuatu butuh perjuangan dan tekad yang kuat untuk menggapainya dan Hasil akan kita capai lebih dari exspetasi kita”

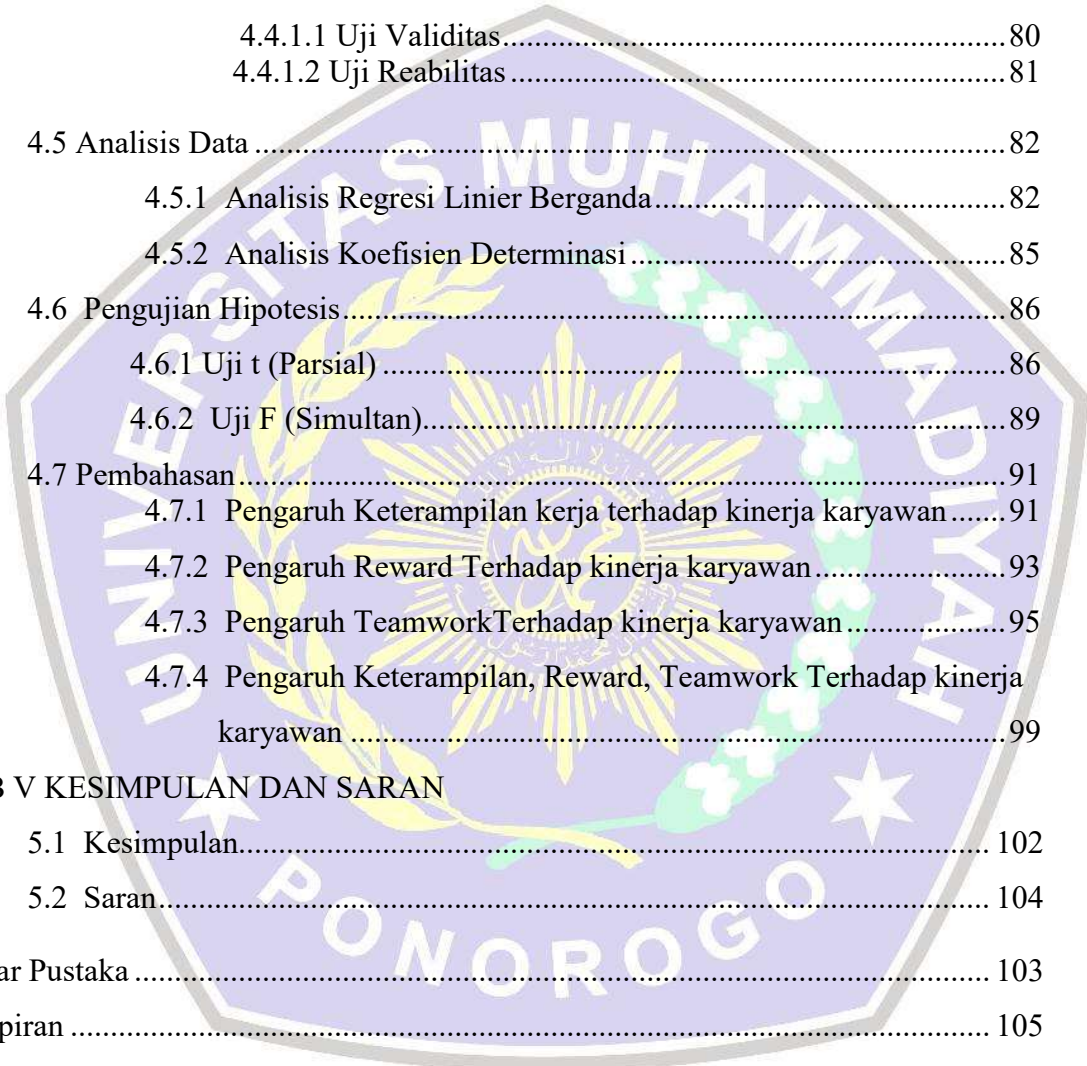
-START BISMILLAH END ALHAMDULILLAH-



DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
MOTTO.....	iii
KODE ETIK PENELITIAN	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Keterampilan kerja.....	15
2.1.3 Reward	18
2.1.4 Teamwork	24
2.1.5 Kinerja karyawan.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Pemikiran.....	34
2.4 Hipotesis.....	34
BAB III Metode Penelitian	
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	39
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.3 Metode Pengambilan Data	40
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	41

3.4.1 Keterampilan Kerja (X1).....	41
3.4.2 Reward (X2)	42
3.4.3 Teamwork (X3)	43
3.4.4 Kinerja karyawan (Y)	43
3.5 Metode Analisis Data.....	44
3.5.1 Analisis Statistif Deskriptif.....	44
3.5.2 Uji Kualitas	44
3.5.3 Alat Analisis Data.....	46
3.5.4 Uji Hipotesis	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1 Sejarah Berdirinya Tas Anyaman.....	50
4.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan Tas Anyaman.....	51
4.1.3 SDM Tas Anyaman	52
4.1.3.1 Struktur Organisasi.....	53
4.1.3.2 Tugas Pokok Karyawan.....	53
4.1.3.3 Jenis Ketenagaan dan Kualitasnya.....	56
4.1.4 Gambaran Umum Variabel.....	59
4.1.4.1 Keterampilan kerja	59
4.1.4.2 Reward.....	60
4.1.4.3 Teamwork.....	60
4.1.4.4 Kinerja karyawan.....	61
4.2 Karakteristik Responden	62
4.2.1 Responden menurut Usia.....	62
4.2.2 Responden menurut Pendidikan Terakhir	63
4.2.3 Responden menurut Lama Bekerja	64
4.3 .Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
4.3.1 Variabel Keterampilan kerja	65
4.3.2 Variabel Reward.....	69
4.3.3 Variabel Teamwork.....	72
4.3.4 Variabel Kinerja karyawan.....	75
4.3.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden	79



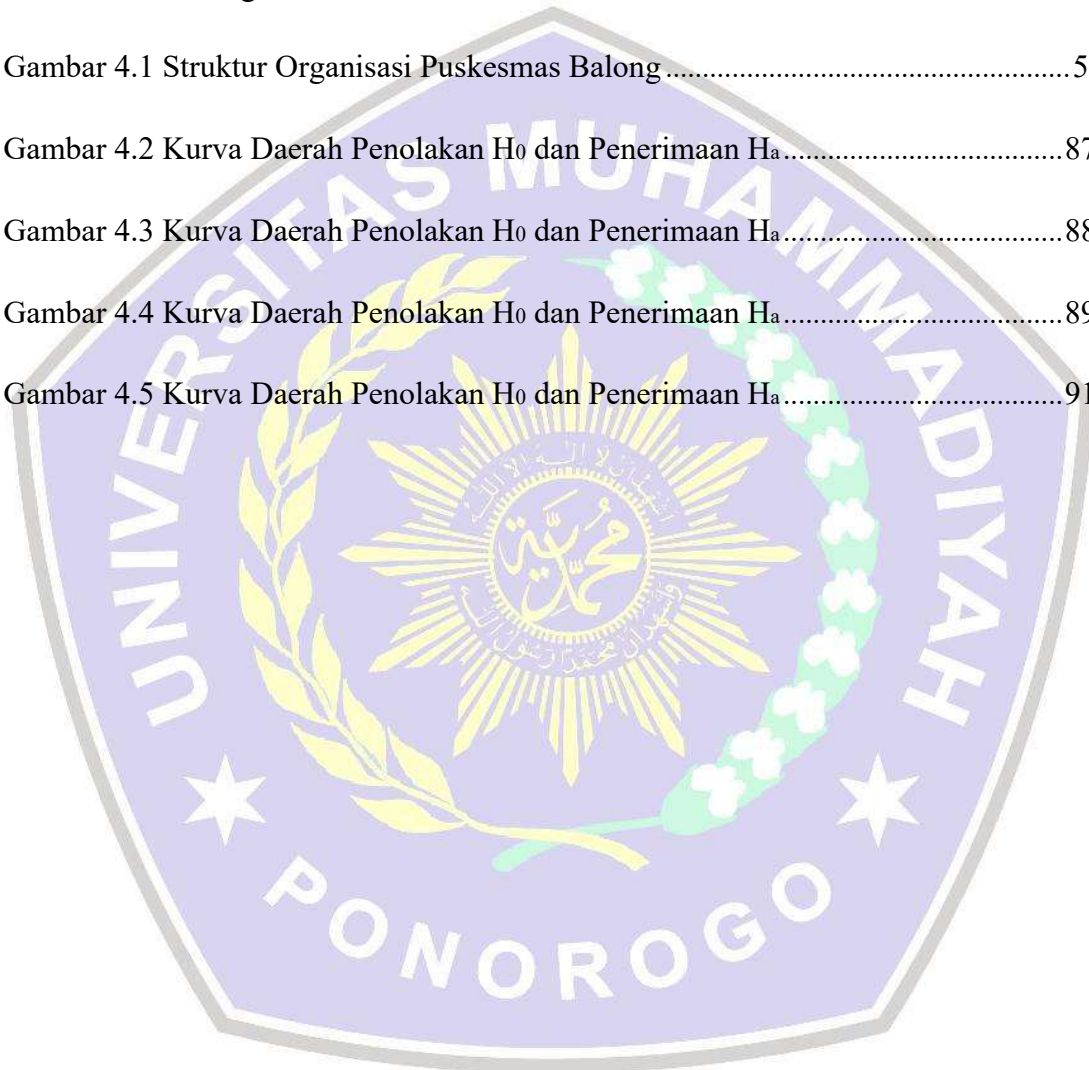
4.4 Hasil Penelitian	79
4.4.1 Uji Instrumen.....	79
4.4.1.1 Uji Validitas.....	80
4.4.1.2 Uji Reabilitas	81
4.5 Analisis Data	82
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	85
4.6 Pengujian Hipotesis.....	86
4.6.1 Uji t (Parsial)	86
4.6.2 Uji F (Simultan).....	89
4.7 Pembahasan.....	91
4.7.1 Pengaruh Keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.....	91
4.7.2 Pengaruh Reward Terhadap kinerja karyawan.....	93
4.7.3 Pengaruh Teamwork Terhadap kinerja karyawan.....	95
4.7.4 Pengaruh Keterampilan, Reward, Teamwork Terhadap kinerja karyawan	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	102
5.2 Saran.....	104
Daftar Pustaka	103
Lampiran	105

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Nilai Bobot Skala Likert.....	41
Tabel 4.1 Jenis Ketenagaan SDM dan Kualitasnya.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	64
Tabel 4.5Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1.....	66
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X2.....	69
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X3.....	73
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y.....	76
Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden.....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	85
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	86
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Balong.....	53
Gambar 4.2 Kurva Daerah Penolakan H_0 dan Penerimaan H_a	87
Gambar 4.3 Kurva Daerah Penolakan H_0 dan Penerimaan H_a	88
Gambar 4.4 Kurva Daerah Penolakan H_0 dan Penerimaan H_a	89
Gambar 4.5 Kurva Daerah Penolakan H_0 dan Penerimaan H_a	91



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kueisioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil Pengujian Karakteristik

Responden Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 R Tabel

Lampiran 8 T Tabel

Lampiran 9 F Tabel

Lampiran 10 Berita Acara Bimbingan Skripsi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai. Menurut ilustrasi peta Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Indonesia adalah salah satu negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean dan itu berarti Indonesia mau atau tidak mau harus tetap siap dengan keadaan ini dengan terus mengembangkan potensi sumber daya manusia yang telah ada dan terus mempersiapkan potensi sumber daya manusia yang belum ada.

Suatu organisasi perusahaan pasti berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Dalam organisasi perusahaan, Sumber Daya Manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi dan berperan penting bagi setiap individu dan kelompok. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan. Untuk hal tersebut, maka seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat di perusahaan merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen. Pelatihan selalu dibutuhkan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru mutlak diberi pelatihan agar dia bisa tahu dan

memahami tugas sesuai dengan jabatannya dan mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan lama perlu mengikuti perencanaan. Tak hanya berhenti untuk tetap menciptakan sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya, perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah kinerja seorang karyawan. Karyawan akan kinerja dengan baik jika mereka mendapatkan hak dalam bekerja, karyawan yang merasa puas dalam bekerja tentu akan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan secara optimal.

Mangkunegara, (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo, (2010) kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Beberapa uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapinya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Seorang karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka untuk menyalurkan keterampilan kompetitifnya sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka salah satu faktor yaitu tingkat keterampilan karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan dalam Istikomah dkk (2014) keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Wahyudi dalam Istikomah dkk (2014) keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Menurut Peswarissa dalam Polak (2012) keterampilan kerja adalah para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai, kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, keterampilan secara konseptual.

Bambang Wahyudi (2008) bahwa Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Guna meningkatkan keterampilan kerja, disamping dilakukan melalui pendidikan formal, dapat juga dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan. Tujuan dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan keterampilan kerja, peningkatan penguasaan alat dan metode-metode baru. Latihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah suplemen dari pendidikan. Sasaran dari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreatifitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan di lingkungan pendidikan dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

Pengertian Reward Menurut Irham Fahmi (2016) Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi

pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian Reward terhadap pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik bagi organisasi maupun perusahaan

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Selain itu maksud dari Reward penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja suatu reward biasanya berbentuk bonus atau imbalan untuk kerja atau pemenuhan target perusahaan. Biasanya Reward ini untuk mempertahankan SDM unggulan dan memicu kinerja karyawan.

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian reward atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian reward tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Besar kecilnya reward yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta

kepada siapa reward tersebut diberikan. Setiap organisasi menggunakan berbagai reward atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi.

Maksud dari reward yang terpenting bukanlah dari hasil yang dicapai. Melainkan dari hasil yang dicapai tersebut, pemimpin bertujuan untuk membentuk kemauan yang lebih baik dan lebih keras pada pegawinya. Selain Reward yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Team Work.

Kerja Team (Team Work) terdiri dari sekumpulan karyawan yang telah dikoordinasi oleh tim atau seorang manajer. Tim ini beranggotakan orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama.

Manzoor et al., (2011) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Suhendy dan Anggara (2010), mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi.

Agwu, (2015) Team work adalah faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Dalam team work yang baik anggotanya bisa meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan. Penekanan pada team work bisa meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktifitas dan menyelesaikan masalah pada pekerjaan

Masalah dengan pimpinannya. Terjadi saling ketergantungan antara satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tanggungjawab. Team Work menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim yang lebih baik dari pada kinerja perindividu di suatu organisasi atau sebuah perusahaan. Dan team work yang dikelola dengan baik oleh perusahaan dapat membuahkan hasil

kerja yang cukup baik, jika kinerja karyawan baik maka produktifitasnya akan tinggi begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan buruk secara individu maupun tim, maka produktifitasnya akan rendah.

Kesimpulan dari teamwork diatas bahwa teamwork adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik yang saling berhubungan satu sama lain dan giat bekerja, yang di dalamnya mengandung unsur kepercayaan, kejujuran, saling percaya, mendukung, serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti keterampilan, reward dan teamwork.

Dalam Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo ini bergerak dalam bidang kerajinan. Berbagai macam model tas dan juga warna yang banyak bisa digunakan untuk acara formal maupun non formal. Tas anyaman jali-jali saat ini lagi trend yang banyak diminati ibu-ibu, dan para remaja. Tas Anyaman ini beralamat di Dukuh Gading Rt.04/Rw.02 Ds. Campursari Kec. Sambit Kab. Ponorogo.

Fenomena yang terjadi di social media youtube bahwa Wakil Bupati Ponorogo Ibu Lisdyarita mendukung penuh UMKM salah satunya Tas Anyaman Jali-Jali

sambit ponorogo. Salah satu bentuk dukungannya yaitu melakukan pengunjungan. Dengan kunjungan tersebut Ibu Lisdyarita memotivasi pemilik bahwa harus mengembangkan usaha ini agar membuka lapangan pekerjaan baru, bisa menciptakan inovasi baru, dan meningkat SDM khususnya di Kabupaten Ponorogo.

Mengingat fenomena yang terjadi tersebut kendala yang dihadapi Home Industri Tas Anyaman ini kurangnya keterampilan kerja dalam produksi barang, Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan perusahaan. Untuk karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu juga kendala dalam keterampilan kerja karyawan, dengan desain perusahaan dan kualitas pengerjaan yang kurang. Seperti ketika ngenyam tidak rapi maka karyawan harus mengulangi dari awal pembuatannya.

Kendala yang dihadapi Home Industri Tas Anyaman Jali-jali ini harus mengadakan penyuluhan dan pelatihan bagi karyawannya yang bertujuan untuk mendorong ketrampilan produktifitas masyarakat secara berkelanjutan, meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, dan menjaga kualitas barang yang diproduksi pada Home Industri Sambit Ponorogo guna mempertahankan kepercayaan konsumen.

Permasalahan kesolidan teamwork pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo ini mempengaruhi kinerja karyawan, karena kurangnya kesadaran dan pemahaman job disk yang telah ditentukan, kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan sehingga tidak terciptanya SDM yang tinggi.

Permasalahan itu juga dapat mempengaruhi produksinya. Dalam implementasi teamwork dalam HomeIndustri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo

Maka dari itu Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali ini menggunakan sistem kelompok sesuai dengan keterampilan masing-masing karyawan, sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia yang tinggi. Kesalahan lain yang muncul dari rendahnya teamwork adalah pencapaian target yang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan, tidak disiplin dalam menjalankan peraturan, perilaku kerja yang tidak mendukung kerja yang positif serta ketidakterbukaan yang dirasakan mengganggu kelancaran kerja dalam tim. Kerjasama seseorang terhadap organisasinya akan meningkatkan performa kinerjanya sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan dan pada akhirnya menjadikan tim yang efektif. Dalam Home Industri Tas Anyaman ini menggunakan sistem teamwork dengan membuat kelompok sesuai dengan jobdisk nya, jadi dengan menggunakan sistem tersebut dapat mempercepat produksinya.

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

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjabaran latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo?
2. Apakah Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Ponorogo ?
3. Apakah Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo ?
4. Apakah Keterampilan Kerja, Reward, dan Teamwork secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo ?

1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian :

Beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Apakah Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo
2. Untuk mengetahui Apakah Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Ponorogo

3. Untuk mengetahui Apakah Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo
4. Untuk mengetahui Apakah Keterampilan Kerja, Reward, dan Teamwork secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo

1.3.2. Manfaat Penelitian :

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan
Memberikan suatu karya baru yang dapat mendukung dalam pengembangan informasi, serta menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Bagi Produksi Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo
Bahan masukan dan pertimbangan bagi kepala dan karyawan Home Industri tas anyaman dalam meningkatkan kualitas tas yang bagus dan menghasilkan kerja yang optimal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dapat dijadikan acuan serta pertimbangan dalam pengembangan penelitian ilmu yang sejenis, sehingga bisa dipakai untuk penyempurna penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menejemen dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan alat yang digunakan dalam pencapaian suatu tujuan yang diinginkan. Manajemen perusahaan yang baik akan mempermudah mewujudkan tujuan suatu organisasi.

Menurut Widodo (2015) Manajemen sumber daya manusia atau yang sering dikenal MSDM adalah suatu proses yang dilakukan tuntut mengevaluasi kebutuhan sumber daya manusia, serta mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia dengan cara memberikan penugasan yang tepat sesuai bidangnya, supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada perusahaan dimana sdm berada.

Menurut Bangun (2012) Sumber Daya Manusia merupakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan karyawan atau staff, dan pengawasan, terhadap pemeliharaan, pengadaan, pemberian upah/kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja guna untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut (Arif Yusuf Hamali, 2018) menyatakan bahwa :
“Manajemen MSDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya” Menurut Hasibuan (2013), MSDM merupakan suatu ilmu atau cara dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang berkelanjutan supaya mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan dengan efektif dan efisien.

2.1.1.2. Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

2.1.1.2.1. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2.1.1.2.2. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

3. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

4. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

5. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya

kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

6. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2. Keterampilan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Hasibuan dalam Istikomah dkk (2014) keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Wahyudi dalam Istikomah dkk (2014) keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Menurut Pesiwarissa dalam Polak (2012) keterampilan kerja adalah para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai, kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, keterampilan secara konseptual.

Bambang Wahyudi (2008) bahwa Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek ,baik yang melalui latihan praktek maupun melalui