

Pengaruh Sistem *Reward*, *Recognition*, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung

Rachmatika Fajahranny
Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun (INABA), Bandung, Indonesia
RachmatikaFajahranny@student.inaba.ac.id

Andhika Mochamad Siddiq
Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun (INABA), Bandung, Indonesia
andhika.mochamad@inaba.ac.id

Article's History:

Received 18 August 2024; Received in revised form 24 August 2024; Accepted 27 September 2024; Published 1 December 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Fajahranny, R., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Sistem *Reward*, *Recognition*, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (6). 3301-3311. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3364>

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis rangkaian variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung. Secara khusus, penelitian ini akan menguji pengaruh Sistem *Reward*, *Recognition*, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang mana populasi yang diteliti adalah karyawan tetap PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung yang berjumlah 346 orang. Sampel penelitian menggunakan rumus slovin dengan tingkat signifikansi 0.01 dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 orang. Data Primer yang digunakan di dapat dengan cara membagikan pra survei kuesioner. Adapun hasil penelitian membuktikan bahwa, Sistem *Reward*, *Recognition* dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung. Koefisien determinasi sebesar 0,718 atau 71,08% artinya Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Sistem *Reward* (X1), *Recognition* (X2) dan Motivasi (X3) sebesar 71,08%, sedangkan sisanya sebesar 28,92% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Sistem *Reward*, *Recognition*, Motivasi, Kinerja Karyawan.

JEL Classification: O10, O15

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kesuksesan perusahaan dan harus dikelola secara efektif untuk mencapai hasil terbaik. Perusahaan perlu merancang strategi pengembangan karyawan guna mendorong kemajuan dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, perusahaan harus bersikap adil terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan, karena setiap individu karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang layak dari atasan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang adil ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga produktivitas kinerja karyawan semakin meningkat.

PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung adalah Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak di bidang pengelolaan air minum dan penjualan air baku kepada Masyarakat. Dalam pelayanannya, PERUMDA tidak dapat beroperasi tanpa peran dari seorang karyawan. Produktivitas yang dihasilkan bergantung pada dua dimensi utama, yaitu efektivitas dan efisiensi. Dimensi efektivitas berfokus pada pencapaian hasil kerja maksimal terkait kualitas, kuantitas serta waktu, sementara dimensi efisiensi berkaitan dengan upaya memaksimalkan hasil produksi dan pelayanan dengan penggunaan sumber daya yang optimal.

Penelitian ini dilakukan dengan menetapkan kriteria perusahaan yang sedang mengalami penurunan kinerja karyawan yaitu pada PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Data Efektivitas dan Efisiensi Karyawan PERUMDA Periode September 2024

Wilayah Pelayanan	Kota Pelayanan	LPP	DRP	Efisiensi	Efektivitas	Status
Wilayah I	Soreang	281	23,905	86.17	94.01	Gagal
	Dayeuh Kolot	30	1,959	89.37	98.65	Gagal
Wilayah II	Pangalengan	96	4,248	86.07	91.23	Gagal
	Banjaran	169	9,689	87.52	94.56	Gagal
Wilayah III	Ciparay	177	11,818	87.04	94.09	Gagal
	Pacet	0	40	0.00	0.00	Gagal
Wilayah IV	Padalarang	10	1,514	87.22	90.25	Gagal
	Cikalong Wetan	9	453	84.79	89.23	Gagal
	Cisarua	23	1,514	88.71	97.09	Gagal

Sumber: PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung 2024.

Berdasarkan Tabel 1 efisiensi dan efektivitas karyawan di beberapa wilayah pelayanan, seperti Soreang, Dayeuh Kolot, Pangalengan, Banjaran, Ciparay, Pacet, Padalarang, Cikalong Wetan, dan Cisarua, menunjukkan status "Gagal" dengan nilai yang seharusnya dicapai untuk efisiensi > 90.00% dan efektivitas > 100.00%. Penurunan kinerja ini terkait dengan kualitas kinerja yang kurang baik dalam akurasi, ketepatan, dan penanganan keluhan pelanggan. Fenomena ini terlihat jelas dari meningkatnya jumlah pengaduan pelanggan antara bulan Agustus dan September, seperti yang tercatat pada Tabel 2.

Tabel 2 Jumlah Pengaduan Pelanggan PERUMDA Periode Agustus-September, 2024

Bulan dan Tahun	Kota Pelayanan	Jumlah Pengaduan
Agustus 2024	Wilayah I	238
	Wilayah II	119
	Wilayah III	95
	Wilayah IV	67
	Total	519
September 2024	Wilayah I	657
	Wilayah II	332
	Wilayah III	407
	Wilayah IV	221
	Total	1617

Sumber: PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung 2024.

Berdasarkan Tabel 2 jumlah pengaduan pelanggan meningkat tajam dari 519 pada bulan Agustus menjadi 1617 pada bulan September. Peningkatan ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti perbaikan pipa yang tidak optimal, tekanan air yang terlalu tinggi dalam jaringan distribusi, kesalahan pembacaan meteran, gangguan sistem pencatatan data, serta kurangnya pemeliharaan Instalasi Pengolahan Air (IPA) dan rekayasa jaringan distribusi. Jika keluhan ini diabaikan, dapat berdampak negatif pada perusahaan.

Kualitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pemberian sistem *reward* sebagai pendorong kinerja. Menurut (Suparmi, & Septiawan 2019) "*Reward* adalah hadiah yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja sebagai penghargaan atas pekerjaan baik yang telah dilakukan, baik berupa finansial maupun non-finansial." Sebagai bagian dari penelitian ini, penulis melakukan pra survei terhadap 30 karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung mengenai respon mereka terhadap sistem *reward* yang diterapkan Perusahaan, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Pra Survei mengenai Sistem Reward

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		Jumlah	Ya		Tidak	
1	Apakah sistem pemberian <i>reward</i> di PERUMDA saat ini sudah adil dan sesuai dengan kinerja individu	30	9	30%	21	70%
2	Apakah sistem <i>reward</i> yang tidak adil dapat berdampak negatif terhadap <i>Social Relationship</i>	30	23	76,7%	7	23,3%
3	Apakah anda merasa bahwa <i>reward</i> yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi yang telah anda berikan untuk perusahaan	30	6	86,7%	4	13,3%
4	Apakah <i>incentive payments</i> yang diberikan dapat mempengaruhi semangat kerja anda	30	27	90%	3	10%
5	Apakah perusahaan memberikan bonus diluar gaji pokok	30	30	100%	0	0%
Rata-rata			23	77%	7	23%

Sumber: Diolah Penulis, 2024.

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Pra Survei mengenai Sistem *Reward* Karyawan PERUMDA Kabupaten Bandung dapat diketahui bahwa faktor penyebabnya adalah pemberian sistem *reward* yang tidak adil atau tidak berdasarkan penilaian kinerja yang ada, terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya bagus namun *reward* yang diberikan tidak sesuai, tetapi karyawan yang kinerjanya masih dibawah standar *reward* yang diberikan sesuai dengan kelas jabatan. Ini menyebabkan tingkat keberhasilan suatu produktivitas tidak memenuhi target.

Recognition sebagai faktor kedua yang diteliti, tujuan dari adanya *recognition* ini adalah untuk memberikan apresiasi nyata kepada karyawan agar mereka merasa diakui dan dihargai oleh atasan atau perusahaan. Berikut ini hasil pra survei dengan karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung sebanyak 30 responden yang dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Pra Survei mengenai Recognition

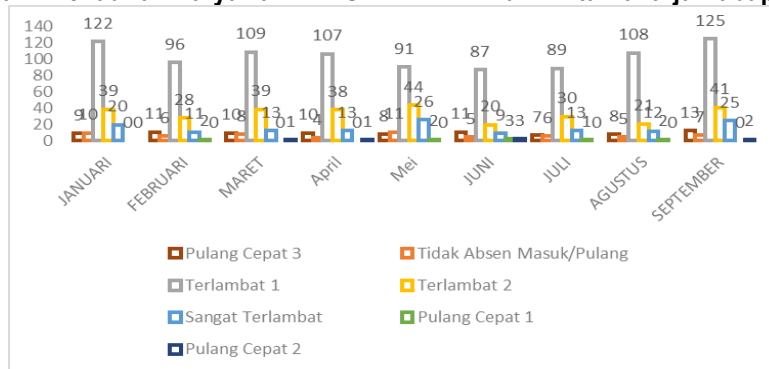
No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		Jumlah	Ya		Tidak	
1	Apakah anda diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan karir	30	30	100%	0	0%
2	Apakah anda merasa bahwa kontribusi anda terhadap perusahaan seringkali tidak diakui oleh perusahaan	30	23	76,7%	7	23,3%
3	Apakah anda merasa bahwa kurangnya pengakuan atas kinerja dapat membuat anda menjadi tidak antusias untuk bekerja lebih baik	30	24	80%	6	20%
4	Apakah anda merasa bahwa kurangnya perhatian dari SDM terhadap kinerja dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan	30	29	96,7%	1	4,3%
5	Apakah anda mendapatkan pengakuan verbal dari rekan kerja jika anda memperoleh capaian kinerja yang bagus	30	7	23,3%	23	76,7%
Rata-rata			22,6	75%	7,4	25%

Sumber: Diolah Penulis, 2024.

Berdasarkan Tabel 4 Hasil Pra Survei Karyawan mengenai *Recognition* PERUMDA Kabupaten Bandung, masih terdapat karyawan yang merasa kurang mendapatkan perhatian dan apresiasi dari manajemen terkait kinerja mereka. Beberapa karyawan merasa tidak mendapat pengakuan yang layak atas kontribusi dan kerja keras yang telah diberikan, sehingga menimbulkan perasaan ketidakadilan dalam proses *recognition*. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada kelancaran operasional perusahaan, karena karyawan yang merasa kurang dihargai cenderung enggan memberikan kontribusi terbaik untuk meningkatkan citra perusahaan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Motivasi atau dorongan internal seorang karyawan untuk mencapai tujuan dan target bagi pekerjaan mereka melalui kebijakan perusahaan. Motivasi kerja di PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung masih terlihat kurang optimal jika dilihat dari data absensi karyawan karena masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran. Dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1 Grafik Kehadiran Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung



Sumber: PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung 2024.

Pada gambar 1 terlihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung dari Januari hingga September 2024 cenderung meningkat, dengan 36% atau 125 dari 346 karyawan terlambat pada September. Hal ini mencerminkan penurunan antusiasme karyawan, yang diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, ketidakadilan dalam penghargaan, dan kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka, hal ini menimbulkan permasalahan dimana karyawan akan cenderung menghindari penyelesaian tugas sesuai dengan intruksi atau waktu yang telah ditetapkan.

Tinjauan Pustaka / Keadaan Seni / Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar, (2020:5) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk merangsang, meningkatkan, memberi motivasi, dan menjaga kinerja yang optimal di dalam suatu organisasi." Menurut Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019:2) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan potensi manusia yang ada di dalamnya. Tujuannya adalah agar setiap individu atau karyawan yang dikelola memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka."

Kinerja Karyawan

Burhanuddin, Mochammad Zainul (2019), menjelaskan bahwa "Kinerja karyawan adalah capaian individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika."

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Mathis R.L & J.H Jackson (2018:378)

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Bekerjasama

Reward

Menurut Edy Sutrisno (2019:34) berpendapat bahwa "Reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran."

Indikator Reward Menurut Byars (2018:315)

1. *Formal Recognition* (Pengakuan Secara Formal)
2. *Fringe Benefits* (Tunjangan)
3. *Incentive Payments* (Pembayaran Insentif)
4. *Work Environment* (Lingkungan Kerja)
5. *Social Relationship* (Hubungan Sosial)

Recognition

Recognition merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas prestasi, kontribusi, dan dedikasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi, *recognition* dalam sebuah perusahaan dapat berupa sertifikat, plakat, hadiah fisik, atau pengakuan publik yang bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Indikator Recognition Menurut Agustin (2024)

1. Penghargaan Formal
2. Umpan Balik Positif
3. Kenaikan Posisi
4. Kesempatan

Motivasi

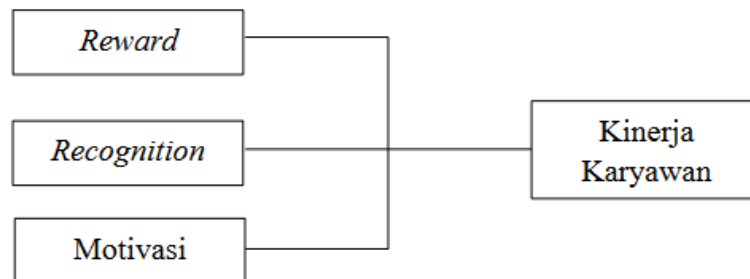
Menurut Wardan (2020:109) "Motivasi merujuk kepada usaha atau kegiatan seorang manajer untuk merangsang dan meningkatkan semangat kerja dari para karyawan." Mohtar, (2019:20) "Motivasi diartikan sebagai dorongan intrinsik yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai sasaran yang sudah ditetapkan."

Indikator Motivasi Menurut Mc. Clelland (2015:97)

1. *Need for Achievement* (Kebutuhan Berprestasi)
2. *Need for Power* (Kebutuhan Kekuasaan)
3. *Need for Affiliation* (Kebutuhan Afiliasi)

Kerangka Konseptual

Gambar 2 Model Penelitian



Sumber: Diolah Penulis, 2024.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:121) "Hipotesis merupakan sebuah jawaban awal terhadap formulasi pertanyaan penelitian, dimana pertanyaan penelitian sudah diungkap dalam bentuk kalimat".

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang sudah penulis paparkan diatas, maka hipotesis penelitian yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Sistem *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. *Recognition* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Sistem *Reward*, *Recognition*, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Tujuannya untuk menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan hubungan antara variable yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2022:7) "Metode kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang berpegang pada prinsip filsafat positivisme. Menurut Sugiyono (2018:19) Deskriptif merupakan sebuah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan dan memberi gambaran terhadap objek yang akan diteliti melalui data yang

telah terkumpul, tanpa melakukan analisis dan membuat Kesimpulan yang berlaku untuk umum. Menurut Sugiyono (2022:8) verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap populasi tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

A. Analisis Deskriptif

Tabel 5 Hasil Interpretasi Seluruh Variabel

No	Variabel	Rata-rata	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	4,1	Tinggi
2	Sistem <i>Reward</i> (X1)	3,6	Tinggi
3	<i>Recognition</i> (X2)	3,9	Tinggi
4	Motivasi (X3)	3,9	Tinggi

Sumber: Data Kuesioner diolah menggunakan SPSS 26, 2024.

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa rata-rata skor untuk seluruh item pertanyaan dan semua variabel terletak pada rentang 3,6–4,1 yang Dimana rentang tersebut masuk ke dalam kategori Tinggi atau Baik. Variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan skor rata-rata 4,1 yang berada dalam kategori Tinggi atau Baik yang berarti Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung memiliki tangka produktivitas kinerja yang tinggi. Variabel Sistem *Reward* (X1) menunjukkan skor rata-rata 3,6 yang berada dalam kategori Tinggi atau Baik yang berarti Sistem *Reward* yang diberikan oleh PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung sudah Baik. Variabel *Recognition* (X2) menunjukkan skor rata-rata 3,9 yang berada dalam kategori Tinggi atau Baik yang berarti Sistem *Recognition* pada PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung sudah Baik. Pada Variabel Motivasi (X3) menunjukkan skor rata-rata 3,9 yang berada dalam kategori Tinggi atau Baik yang berarti Tingkat Motivasi yang diberikan Perusahaan kepada karyawan nya sudah Baik sesuai dengan harapan para karyawan.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

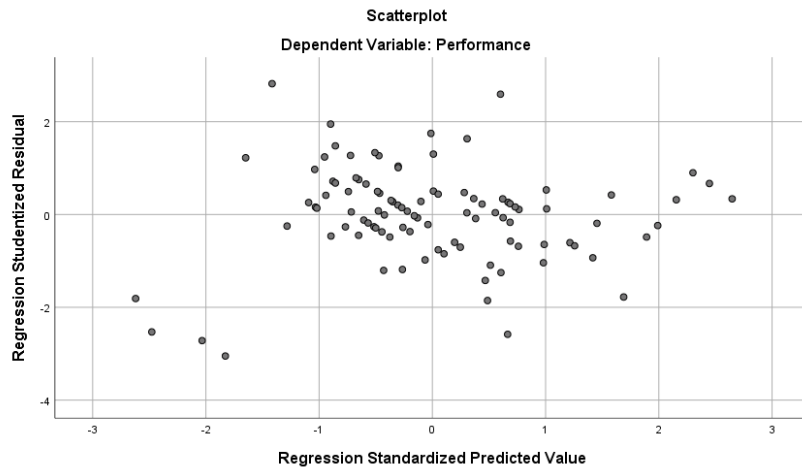
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,48160165
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,078
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,064 ^c

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024.

Berdasarkan Tabel 6 diatas diperoleh hasil nilai Asymp, Sig. (2-tailed) 0.64 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pada gambar 3, didapatkan hasil Grafik Scatterplot titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,826	2,863		3,781	,000		
	Reward	,457	,077	,433	5,899	,000	,546	1,831
	Recognition	,179	,063	,159	2,847	,005	,939	1,065
	Motivation	,623	,097	,463	6,447	,000	,570	1,755

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS, 2024.

Berdasarkan Uji Multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.10. Dengan demikian Hasil Uji Multikolinearitas diatas dinyatakan tidak terjadi Multikolinearitas.

C. Analisis Regresi Berganda

Tabel 8 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,826	2,863		3,781	,000
	Reward	,457	,077	,433	5,899	,000
	Recognition	,179	,063	,159	2,847	,005
	Motivation	,623	,097	,463	6,447	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS, 2024.

Berdasarkan Tabel 10, maka persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 10,826 + 0,457 X_1 + 0,179 X_2 + 0,623 X_3 + e$$

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,718	,709	2,52008

a. Predictors: (Constant), Motivation, Recognition, Reward

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS, 2024.

Hasil penelitian diatas, hasil R Square adalah 0,718 yang mengindikasikan jika Sistem *Reward*, *Recognition*, dan Motivasi memiliki dampak 71,08% pada Kinerja Karyawan, sementara sisanya 28,92% dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,826	2,863		3,781	,000
	Reward	,457	,077	,433	5,899	,000
	Recognition	,179	,063	,159	2,847	,005
	Motivation	,623	,097	,463	6,447	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil analisis Uji t pada Tabel 10, diperoleh output sebagai berikut:

1. Sistem *Reward* memiliki t statistik lebih besar daripada t tabel ($5.899 > 1.985$). maka dapat dikatakan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa Sistem *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi Sistem *Reward* sebesar $0.000 < 0.05$.
2. *Recognition* memiliki t statistik lebih besar daripada t tabel ($2.847 > 1.985$). maka dapat dikatakan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa *Recognition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi *Recognition* sebesar $0.005 < 0.05$.
3. Motivasi memiliki t statistik lebih besar daripada t tabel ($6.447 > 1.985$). maka dapat dikatakan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi Motivasi sebesar $0.000 < 0.05$.

2. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji f)

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1553,324	3	517,775	81,529	,000 ^b
	Residual	609,676	96	6,351		
	Total	2163,000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivation, Recognition, Reward

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7, dapat diketahui F hitung sebesar 81,529 dengan p-value (Sig) 0.000, sedangkan dengan taraf signifikansi 5%, serta df1 adalah 3 dan df2 adalah 96, maka dapat

dipastikan bila nilai F hitung (81,529) > F tabel (2.699), maka dapat disimpulkan bahwa Uji F diterima yang berarti terdapat pengaruh Reward (X1), Recognition (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan hasil t hitung Sistem *Reward* adalah 5.899 dan t tabel 1.985, Dimana hasil t hitung > t tabel yang memastikan nilai H1 diterima, mengindikasikan bahwa didapati dampak Sistem *Reward* pada Kinerja Karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Endang et al., (2023) yang menyatakan bahwa "*Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.", kemudian menurut Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah (2023) menyatakan bahwa "*Reward* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.", sedangkan menurut M.Trihudyatmanto & Sukardi Sukardi (2023) dan Cristina et al., (2023) menyatakan bahwa "*Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.". Artinya, semakin tepat pemberian *reward* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Recognition* Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan hasil t hitung *Recognition* sebesar 2.847 dan t tabel 1.985, Dimana hasil t hitung > t tabel yang memastikan H2 diterima, mengindikasikan bahwa didapati dampak *Recognition* pada Kinerja Karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Z & Yuliana, (2020) menyatakan bahwa "*Recognition* atau Pengakuan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan", menurut Agustin, (2024) "Menyebutkan bahwa sistem *recognition* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan." Kemudian menurut Kusuma, (2022) yang menyatakan bahwa "*Recognition* memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan".

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan hasil t hitung Motivasi sebesar 6.447 dan t tabel 1.985, Dimana hasil t hitung > t tabel yang memastikan nilai H3 diterima, mengindikasikan bahwa didapati dampak Motivasi pada Kinerja Karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Saputro, A. H. AHS (2023) Mengemukakan bahwa "Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.", Novianty, Shevia, Gurawan Dayona Ismail, Arie Hendra Saputro, and Andhika Mochamad Siddiq., (2024) menyatakan bahwa "Motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.", Menurut RIR & Tati, (2021) menyatakan bahwa "Motivasi memberikan pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan", Menurut Rachmawati, Gurawan Dayona, and Nunung Ayu Sofiaty., (2021) dan menurut Roni, Hj. M.A Hamda & Enka Riyani, (2017) mengemukakan bahwa faktor "Motivasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan", sedangkan menurut Dayona, G., Sari, L. L., Sumawidjaja, R. N., & Sudaryo (2023) mengemukakan bahwa "Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja".

Pengaruh Sistem *Reward*, *Recognition*, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan data perolehan nilai F hitung 81.529 dengan p-value (Sig) 0.000, sedangkan dengan taraf signifikansi 5%, serta df1 adalah 3 dan df 2 adalah 96, maka dapat dipastikan bila nilai F hitung (81.529) lebih besar dari F tabel (2.699), sehingga H5 diterima yang berarti dapat dipastikan bila Sistem *Reward*, *Recognition*, dan Motivasi secara simultan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil R Square adalah 0,718 yang mengindikasikan jika Sistem *Reward*, *Recognition*, dan Motivasi memiliki dampak 71.08% pada Kinerja Karyawan, sementara sisanya, 28.92% dipengaruhi oleh keberadaan faktor lain. Diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Agustin (2024) dalam jurnal Syntax Admiration yang menjelaskan bahwa Sistem *Reward*, *Recognition* terhadap Motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian menurut Agnes Agitza Jaya, Reza Fahlevi (2024) mengemukakan bahwa Pemberian Sistem *Reward* dan *Recognition* yang layak dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, seluruh variabel yang diuji, yaitu Sistem Reward, Recognition, dan Motivasi memiliki validitas dan reliabilitas yang Valid atau Baik. Uji Normalitas memaparkan bila data berdistribusi normal, dan tidak ada indikasi heteroskedastisitas atau multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Hasil analisis regresi memaparkan bila semua variabel secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Maka secara keseluruhan, variabel Sistem Reward, Recognition, dan Motivasi secara bersamaan mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 71.08%, sementara 28.92% dipengaruhi oleh factor lain.

Saran untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, manajemen perlu fokus pada perkembangan Sistem Reward, Recognition, dan Motivasi. Karena, ketiga faktor ini terbukti memegang pengaruh yang kuat. Program Pelatihan lanjutan, dan pemberian penghargaan yang layak dapat menjadi Langkah strategis. Selain itu, mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan juga perlu menjadi perhatian agar dapat mencapai Tingkat Produktivitas Kinerja Karyawan yang optimal.

Referensi

- Agnes Agitza Jaya, Reza Fahlevi, dan Debora Basaria. 2024. "Pengaruh Reward Dan Recognition Terhadap Employee Engagement Karyawan Dalam Bekerja Di Pt X" 6 (1).
- Agustin, Silviani. 2024. "Pengaruh Sistem Reward Dan Recognition Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Explore Wisata Organizer." *Jurnal Syntax Admiration* 5 (9): 3302–10. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i9.1457>.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit Cv Budi Utama.
- Burhanuddin, Mochammad Zainul, & Muhammad Harlie. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Islam Muhammad Arsyad Al Banjarmasin* 8 (2).
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. 2018. *Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Cristina, Natalia Neisya, Roswaty Roswaty, and Try Wulandari. 2023. "Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bima Sakti Medica." *Jurnal Manajemen* 11 (1): 46–50. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i1.866>.
- Dayona, G., Sari, L. L., Sumawidjaja, R. N., & Sudaryo, Y. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik." *Jurnal Indonesia Membangun* 3 (2): 394–405.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Endang, Achmad Tarmizi, and Didin Hikmah Perkasa. 2023. "Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Bank Mayapada Jakarta Barat)." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 2 (3): 219–41.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. 2023. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang." *Jurnal Manajemen* 8 (1).
- Kusuma, R.A. 2022. "Pengaruh Employee Recognition , Reward , Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perceived Organization Support Sebagai."
- M.Trihudiyatmanto, and Sukardi Sukardi. 2023. "Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta." *Serat Acitya* 12 (1): 45–54. <https://doi.org/10.56444/sa.v12i1.554>.
- Mathis R.L & J.H Jackson. 2018. *Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc. Clelland, (dalam Anwar Prabu Mangkunegara). 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja*.
- Mohtar, I. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja*. Jakarta: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ni Kadek Suryani & John Foeh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nirlacakra.
- Novianty, Shevia, Gurawan Dayona Ismail, Arie Hendra Saputro, and Andhika Mochamad Siddiq. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV EnjoyShoess Bandung." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 10 (4): 2610–18. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2843>.
- Rachmawati, Dinar, Gurawan Dayona, and Nunung Ayu Sofiati (Efi). 2021. "Analisis Komitmen Organisasi Dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Impikasinya Pada Kinerja Pegawai Bank Bjb Kantor Wilayah 1." *Jurnal Indonesia Membangun* 20 (03): 43–66. <https://doi.org/10.56956/jim.v20i03.59>.

- RIR, R. Chandy Royantie, and Sumarti Tati. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Pada Bagian Tata Usaha Di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Provinsi Jawa Barat." *Jurnal Indonesia Membangun* 20 (1). <https://jurnal.inaba.ac.id/>.
- Roni, Hj. M A Hamda, and Enka Riyani. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Jaya Abadi Bersama." *Jurnal Indonesia Membangun* 16 (1): 82–95.
- Saputro, A. H. AHS, & Ridlwan Muttaqin. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung." *Jurnal Indonesia Membangun* 9 (4): 1563–1572.
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022a. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2022b. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparmi, & Septiawan, V. 2019. "Reward, Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggara." *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* 8 (1).
- Wardan, K. 2020. *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Z, Muhammad Shaleh, and Yuliana Yuliana. 2020. "Pengaruh Pengakuan, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iv Cabang Makassar." *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)* 2 (1): 47–57. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.178>.