



Pengaruh Implementasi Penghargaan dan Pengakuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia

Ari Soeti Yani¹, Ananda David Evan Whardana²

^{1,2}Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Indonesia

E-mail: arisoetiyani@gmail.com, davidevan0406@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-02-07 Revised: 2025-03-23 Published: 2025-04-04	<p>This study aims to analyze the effect of the implementation of rewards and recognition on employee performance at PT Indonesian Port Equipment Services. The phenomenon behind this research is the decline in employee performance in several companies, such as what happened to Google (Alphabet Inc.) in November 2022, where the company terminated 10,000 employees due to poor performance. In addition, previous research at Ubud Raya Resort showed a decrease in employee performance from 88.16% in 2021 to 73.16% in 2023, which had a significant impact on business. The population in this study were 110 employees of PT Indonesian Port Equipment Services, with the sampling method using non-probability sampling technique. Data was collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability, then analyzed using the Structural Equation Model (SEM) analysis technique with the Partial Least Square (PLS) statistical test tool through SmartPLS software. The results showed that: (1) there is no significant influence between rewards on employee performance, (2) there is a significant influence between recognition on employee performance, and (3) there is a significant influence jointly between rewards and recognition on employee performance. These findings indicate that recognition plays a more important role in improving employee performance than rewards. This research provides practical implications for management in designing effective reward and recognition programs to improve employee performance, especially amid the challenges of a competitive work environment.</p>
Keywords: <i>Awards; Recognition; Employee Performance.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-02-07 Direvisi: 2025-03-23 Dipublikasi: 2025-04-04	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah penurunan kinerja karyawan di beberapa perusahaan, seperti yang terjadi pada Google (Alphabet Inc.) pada November 2022, di mana perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 10.000 karyawan karena kinerja yang buruk. Selain itu, penelitian terdahulu di Ubud Raya Resort menunjukkan penurunan kinerja karyawan dari 88,16% pada tahun 2021 menjadi 73,16% pada tahun 2023, yang berdampak signifikan pada bisnis. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 karyawan PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia, dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis Structural Equation Model (SEM) dengan alat uji statistik Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tidak ada pengaruh signifikan antara penghargaan terhadap kinerja karyawan, (2) terdapat pengaruh signifikan antara pengakuan terhadap kinerja karyawan, dan (3) terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengakuan memainkan peran yang lebih penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan penghargaan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang program penghargaan dan pengakuan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama di tengah tantangan lingkungan kerja yang kompetitif.</p>
Kata kunci: <i>Penghargaan; Pengakuan; Kinerja Karyawan.</i>	

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM tidak hanya mencakup kemampuan individu untuk berpikir dan

bertindak, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor keturunan, lingkungan, dan motivasi internal (Sari, 2023). Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, kualitas SDM menjadi faktor penentu utama dalam mempertahankan daya saing organisasi. Oleh karena itu, perusahaan

perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kinerja yang optimal, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kontribusi dan produktivitas mereka.

Namun, fenomena penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan serius bagi banyak perusahaan. Sebagai contoh, pada November 2022, Google (Alphabet Inc.) melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 10.000 karyawan karena kinerja yang dianggap tidak memenuhi standar (CNN Indonesia, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya motivasi dan kinerja karyawan dapat berdampak signifikan pada efisiensi dan keberlanjutan bisnis. Selain itu, penelitian terdahulu di Ubud Raya Resort juga mengungkapkan penurunan kinerja karyawan dari 88,16% pada tahun 2021 menjadi 73,16% pada tahun 2023, yang berdampak negatif pada kualitas layanan dan produktivitas perusahaan (Anggariani et al., 2024).

Dalam menghadapi tantangan ini, penghargaan dan pengakuan menjadi dua elemen kunci yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memberikan apresiasi atas pencapaian karyawan, sementara pengakuan lebih menekankan pada apresiasi terhadap kontribusi dan perilaku positif (Elli, 2023). Kedua faktor ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga membangun iklim kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih maksimal. Implementasi sistem penghargaan dan pengakuan yang efektif dapat menjadi solusi strategis untuk mengatasi masalah penurunan kinerja karyawan. Dengan memahami dinamika antara penghargaan, pengakuan, dan kinerja, organisasi dapat merancang program yang lebih tepat sasaran. Hal ini tidak hanya mendukung peningkatan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendorong pertumbuhan karyawan (Sari, 2023).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia. Dengan mempertimbangkan fenomena penurunan kinerja yang terjadi di berbagai perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

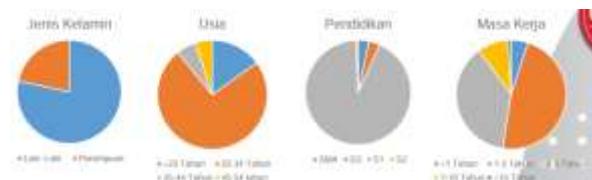
II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia yang berlokasi di Jl. Raya Ancol Baru, Jakarta Utara, dengan tujuan menganalisis pengaruh penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia, dengan sampel sebanyak 120 responden yang diambil menggunakan teknik non-probability sampling. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur variabel penelitian, yaitu penghargaan (X1), pengakuan (X2), dan kinerja karyawan (Y). Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi 3, yang meliputi pengujian model pengukuran (outer model) untuk validitas dan reliabilitas, serta pengujian model struktural (inner model) untuk menguji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2). Validitas diukur melalui loading factor $> 0,5$, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Composite Reliability $> 0,7$, Cronbach's Alpha $> 0,7$, dan Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistic $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ untuk menentukan signifikansi pengaruh antar variabel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Responden

Penelitian ini melibatkan 120 karyawan PT. Jasa Peralatan pelabuhan indonesia sebagai responden. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Berikut adalah ringkasan gambaran responden.



Gambar 1. Responden

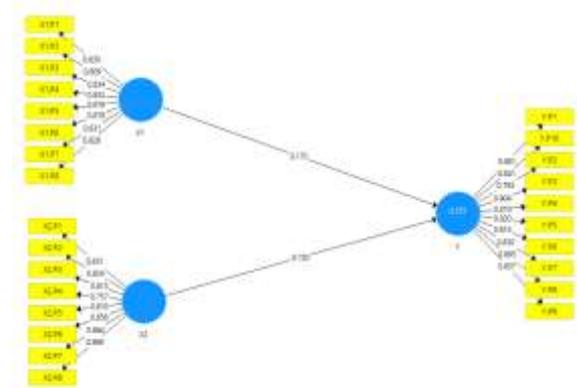
Sumber: hasil olah data menggunakan smartPLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden adalah laki-laki (78,3%) dengan rentang usia produktif 25-34 tahun (74,2%). Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1 (92,5%) dan masa kerja 1-3 tahun (47,5%). Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden penelitian merupakan karyawan yang berada dalam usia produktif dan memiliki tingkat pendidikan

yang memadai, sehingga dapat memberikan informasi yang relevan untuk analisis pengaruh penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Suatu indikator dinyatakan valid jika nilai outer loading > 0,5. Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel penelitian:



Gambar 2. Uji Validitas

Sumber: hasil olah data menggunakan smartPLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh indikator pada variabel Penghargaan (X1), Pengakuan (X2), dan Kinerja (Y) memiliki nilai outer loading > 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas instrumen penelitian. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memenuhi kriteria Composite Reliability > 0,7, Cronbach's Alpha > 0,7, dan Average Variance Extracted (AVE) > 0,5. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)
Penghargaan (X1)	0.952	0.942	0.711
Pengakuan (X2)	0.946	0.935	0.689
Kinerja (Y)	0.955	0.948	0.680

Sumber: hasil olah data menggunakan smartPLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel penelitian memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha untuk setiap variabel berada di atas 0,7, menunjukkan konsistensi jawaban responden yang tinggi. Selain itu, nilai AVE untuk semua variabel juga di atas 0,5, yang berarti varians yang ditangkap oleh konstruk lebih besar daripada varians yang disebabkan oleh error. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

4. Uji Hipotesis

Pengujian ini meliputi nilai signifikansi tiap koefisien jalur yang menyatakan ada pengaruh (Signifikan) atau tidak ada pengaruh (non Signifikan) antar konstruk. Pengujian model struktural digunakan untuk pengujian hipotesis antara variabel penelitian dapat dilihat dari nilai P Value dan T Statistic. Bilai nilai T Statistic > 1,96 maka pengaruhnya berdasarkan pada nilai tabel Path Coefficients (koefisien jalur) seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample	T-Statistic	P-Value
Penghargaan (X1) Terhadap Kinerja (Y)	0.170	1.250	0.212
Pengakuan (X2) Terhadap Kinerja (Y)	0.720	5.535	0.000

Sumber: hasil olah data menggunakan smartPLS (2025)

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	R Square adjusted
Kinerja (Y)	0.727	0.723

Sumber: hasil olah data menggunakan smartPLS (2025)

Pada tabel diatas Koefisien determinasi adalah kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen adalah penghargaan dan pengakuan. Berikut adalah hasilnya:

Dari hasil uji hipotesis berikut, diperoleh 2 hipotesis, dengan demikian dapat disimpulkan:

a) Hipotesis Pertama, Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan Tabel Path Coefficient menunjukkan nilai original sample = 0,170, T Statistic = 1,242 < 1,96, P Value = 0.212. hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara penghargaan terhadap kinerja adalah tidak berpengaruh. Dengan

statistik menunjukkan angka yang kurang dari 1,96. Dengan demikian bahwa penghargaan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya, pemberian penghargaan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Kemungkinan, ada faktor lain yang lebih berperan, seperti lingkungan kerja, budaya perusahaan, atau kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa hanya mengandalkan penghargaan sebagai satu-satunya cara untuk mendorong produktivitas karyawan, tetapi perlu mempertimbangkan faktor lain yang juga berpengaruh. Hasil ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Daniel, 2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara penghargaan terhadap kinerja.

- b) Hipotesis kedua, Pengaruh pengakuan terhadap kinerja. Tabel Path Coefficient menunjukkan nilai original sample = 0,170, T Statistic = 1,242 < 1,96, P Value = 0.212. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara penghargaan terhadap kinerja adalah tidak berpengaruh. Dengan statistik menunjukkan angka yang kurang dari 1,96. Dengan demikian bahwa penghargaan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya, ketika karyawan merasa diakui dan diapresiasi atas kerja keras mereka, motivasi dan produktivitas mereka cenderung meningkat. Hal ini membuktikan bahwa faktor non-materi seperti pujian, penghargaan verbal, atau pengakuan dari atasan dan rekan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam memberikan pengakuan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Z & Yuliana, 2020). yang menyatakan ada pengaruh signifikan pengakuan terhadap kinerja karyawan.
- c) Hipotesis ketiga, pengaruh penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja. Tabel R Square menunjukkan hasil bahwa nilai R Square 0.727 untuk konstruk kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa Nilai R² sebesar 0,727 menunjukkan bahwa 72,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel penghargaan dan pengakuan. Sisanya (27,3%) mungkin

dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi dengan ini pengaruh penghargaan dan Pengakuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, kombinasi antara penghargaan (seperti bonus atau insentif) dan pengakuan (seperti apresiasi dari atasan) dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Ketika karyawan merasa dihargai secara materi maupun non-materi, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menyeimbangkan antara penghargaan dan pengakuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Sembiring, 2021) menyatakan ada pengaruh antara penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H3 diterima.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini menganalisis pengaruh implementasi penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sementara penghargaan tidak berpengaruh signifikan. Secara bersama-sama, penghargaan dan pengakuan menjelaskan 72,7% variasi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kombinasi keduanya efektif dalam meningkatkan kinerja. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan lebih fokus pada pemberian pengakuan non-materi, seperti pujian dan apresiasi verbal, serta menyeimbangkannya dengan penghargaan materi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.

B. Saran

Keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu hanya berfokus pada dua variabel (penghargaan dan pengakuan) sebagai prediktor kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian dapat dilakukan dengan

sampel yang lebih besar dan beragam untuk meningkatkan generalisasi hasil.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40–55. <https://doi.org/10.22225/wmbj.6.1.2024.40-55>
- Bowen, D. E. (2009). Reward Systems and Organizational Performance: A Comprehensive Approach. *Journal of Management Studies*, 46(5), 20-108.
- Canon, M. (2015). Employee Recognition: Understanding the Construct, its Measurement and its Relationship to Employee Outcomes. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 24(5), 75–80.
- Daniel, A. A. (2015). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan (Reward) Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Eri, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). *Jurnal Manajemen*, Volume 11 No 1, Januari 2023. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- Kadarisman, M. (2012). Analysis on Factors that Influence Job Satisfaction of Government Employees. *Journal of Administrative Science & Organization*, 19(1), 55–68.
- Mahaputra, M. R., Maharani, A., & Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan Pengakuan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Review). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.38035/jpmp.v1i1.78>
- Panjaitan, M. (2018). DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN: SUATU KAJIAN TEORITIS Maludin Panjaitan Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia. 4, 93–100.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.52>
- Sembiring, J. A. (2021). Pengaruh Penghargaan dan Pengakuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinamika Logam Mulia Batam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, <https://e-journal.uajy.ac.id/26221/>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Worktango. (2023). What is Employee Recognition? Diakses dari <https://www.worktango.com>.
- Z, M. S., & Yuliana, Y. (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>
- Zeuch, M. (2016). Handbook of human resources management. In *Handbook of Human Resources Management*. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-44152-7>