

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI PADA PENJUALAN PRODUK  
CV. PRIMARASA SEJAHTERA)**

**Santika Nur Azizah**

Universitas Widyatama Kota Bandung  
[santikazizah08@gmail.com](mailto:santikazizah08@gmail.com)

**Gea Sekar Betari**

Universitas Widyatama Kota Bandung  
[gea.sekar@widyatama.ac.id](mailto:gea.sekar@widyatama.ac.id)

**Abstrak**

*Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survey terhadap 35 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan dan motivasi berpengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa penghargaan (X1) terdapat hasil nilai thitung sebesar  $347 > 2.037$  dengan nilai sig sebesar  $0.002 < 0.05$  serta koefisien sebesar 0.414 (bernilai positif) sehingga dapat diketahui bahwa penghargaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada motivasi terdapat hasil nilai thitung sebesar  $4.001 > 2.037$  dengan nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$  serta koefisien sebesar 0.542 (bernilai positif) sehingga dapat diketahui bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penghargaan dan motivasi keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan bahwa penghargaan (X1) dan motivasi (X2) terdapat hasil nilai uji F lebih besar dari Ftabel ( $55.214 > 3.29$ ) dengan signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

*Keywords : Penghargaan, Motivasi, Kinerja Karyawan*

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of appreciation and motivation on employee performance. The analytical method used in this study is a quantitative descriptive analysis method using a survey method of 35 respondents. The data collection technique used a questionnaire and the data analysis used was multiple linear regression analysis method using the SPSS 25 data processing application. The results showed that rewards and motivation had a significant and positive effect on employee performance. This is evidenced that the award (X1) has a tcount value of  $347 > 2,037$  with a sig value of  $0.002 < 0.05$  and a coefficient of 0.414 (positive value) so that it can be seen that the award (X1) has a positive and significant effect on employee performance. In motivation, there is a tcount value of  $4.001 > 2.037$  with a sig value of  $0.000 < 0.05$  and a coefficient of 0.542 (positive value) so that it can be seen that motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance. Rewards and motivation both have a positive and significant effect on employee performance with evidence that rewards (X1) and motivation (X2) have an F test value greater than Ftabel ( $55,214 > 3.29$ ) with significance ( $0.000 < 0.05$ ) so it can be concluded that rewards and motivation simultaneously affect the performance of employees.*

*Keywords: Awards, Motivation, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan pelaksanaan pada fungsi-fungsi manajemen dalam sebuah organisasi dapat dilihat pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Peningkatan kualitas kinerja karyawan berkaitan dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan motivasi kerja dan senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja para karyawan.<sup>1</sup> Oleh karena itu organisasi dituntut harus dapat meningkatkan kualitas kinerja para karyawan, dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat memberikan tingkat produktivitas kerja secara optimal.<sup>2</sup> Terciptanya kinerja karyawan yang baik salah satunya dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dan penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja.

Beberapa indikator kinerja karyawan antara lain prestasi kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas karyawan, terjalannya kerjasama yang baik serta bertanggung jawab akan kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>3</sup> Dimana dalam hal ini peneliti menemukan indikasi kurangnya kualitas dalam penyelesaian pekerjaan tersebut. Selain itu indikasi pada penilaian kinerja juga menilai masih terlihat kurang dalam kerjasama antar karyawan sehingga nilai kinerja yang dihasilkan masih kurang. Hal ini juga berkaitan dengan kurangnya kesediaan karyawan akan kesadaran dalam kewajibannya sebagai karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.<sup>4</sup>

Berdasarkan hasil wawancara terkait permasalahan kinerja karyawan CV. Primarasa Sejahtera dengan Bapak Sandy Sanjaya (09/12/2022, 13.45), mengatakan bahwa kinerja para karyawan khususnya di bagian penjualan belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pra survey yang dilakukan di CV. Primarasa Sejahtera bahwa ditemukan 52% dari jumlah populasi yang diteliti masih terdapat karyawan yang kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain hal tersebut sebanyak 56% karyawan merasa belum dapat mencapai target penjualan dengan baik.

Pemberian penghargaan kepada karyawan memiliki perananan penting untuk meningkatkan kualitas kerja.<sup>5</sup> Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang

---

<sup>1</sup> Jayanti Ardhani dan Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam," *Jurnal Dimensi* 8, no. 2 (2019), <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>.

<sup>2</sup> Priatna Kesumah dan Dematria Pringgabayu, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta Di Bandung," *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 12, no. 1 (2022).

<sup>3</sup> Hujaimatul Fauziah, Maristiana Ayu, dan Ridho Try Syahpitra, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* 5, no. 1 (2020), <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.649>.

<sup>4</sup> Mahfudiyanto Mahfudiyanto, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto," *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)* 5, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v5i1.1983>.

<sup>5</sup> Novingky Ferdinand dan Ahmad Satibi, "Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket," *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan* 2, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.31>.

berprestasi diharapkan dapat memotivasi karyawan tersebut agar bisa lebih meningkatkan kinerjanya.<sup>6</sup> Terdapat indikasi yang dapat dijadikan dasar dalam bentuk pemberian penghargaan yaitu berupa gaji dan bonus yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, kesejahteraan berupa fasilitas kerja memadai yang diberikan oleh perusahaan guna terciptanya kenyamanan saat bekerja, serta psikologis dan sosial berupa pengakuan pujian atau kenaikan jabatan atas prestasi kerja karyawan.<sup>7</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha, bahwasanya pemberian penghargaan kepada karyawan masih belum terlaksana dengan baik. Hal ini diperkuat oleh hasil pra survey yang telah dilakukan, bahwasanya terdapat 74% karyawan merasa kurang puas terhadap insentif dan penghargaan yang diberikan.

Selain pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga perlu memberikan motivasi kepada karyawannya.<sup>8</sup> Motivasi dan penghargaan telah dipandang sebagai instrumen yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu proses atau keadaan dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu baik dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar.<sup>9</sup> Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang rendah.<sup>10</sup> Maka dengan demikian semakin tinggi motivasi maka akan semakin bagus kinerja yang dihasilkan dan akan menjadi keuntungan bagi perusahaan karena kinerja tersebut dapat mengarah kepada pencapaian tujuan yang lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara, dinyatakan bahwa tingkat motivasi pada karyawan CV. Primarasa Sejahtera tergolong masih rendah, hal ini dibuktikan dengan hasil pra survey yang dilakukan peneliti, bahwa terdapat sebesar 61% karyawan merasa belum memiliki semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan pra survey yang telah dilakukan, peneliti menjadikan penghargaan dan motivasi sebagai variabel terikat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maka

---

<sup>6</sup> Putu Panca Adi Pratiwi Indah, Putu Indah Rahmawati, dan Nyoman Dini Andiani, "Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali," *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata* 2, no. 1 (2019), <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>.

<sup>7</sup> Sheren Septiana, "Pengaruh Penghargaan (Reward), Budaya Kerja dan Harapan Berkembang Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Kalimantan Selatan," *KINDAI* 17, no. 3 (2021), <https://doi.org/10.35972/kindai.v17i3.626>.

<sup>8</sup> I. Masitoh, M. A. Firdaus, dan R. T. Rinda, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no. 3 (2020), <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>.

<sup>9</sup> Abdul Kadir, "Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Finance Banjarmasin," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 4, no. 2 (2018), <https://doi.org/10.35972/jieb.v4i2.210>.

<sup>10</sup> I. Pancasila, S. Haryono, dan B. A. Sulisty, "Effects of Work Motivation and Leadership Toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence From Indonesia," *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7, no. 6 (2020).

berdasarkan latar belakang diatas peneliti mengangkat judul “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Penjualan Produk CV. Primarasa Sejahtera)”

## **METODE PENELITIAN**

Metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang selanjutnya diolah dengan metode statistika.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Primarasa Sejahtera yang berjumlah 35 orang. Selanjutnya seluruh populasi dijadikan responden sehingga penelitian ini menggunakan metode sensus dalam penentuan sampel nya. Populasi adalah kelompok elemen yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti, populasi yang diambil sebanyak 35 karyawan CV. Primarasa Sejahtera. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memerlukan prosedur seleksi terlebih dahulu, tetapi menggunakan penilaian personal dari penelitian.

### **Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu :**

1. Variabel Bebas (X1 dan X2)
  - a. Penghargaan, Penghargaan adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas hasil pencapaian prestasi kerja yang diberikan karyawan guna meningkatkan kinerja yang lebih baik.
  - b. Motivasi, Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan aktivitas untuk mengarahkan pada pencapaian tujuan tertentu.
2. Variabel Terikat (Y)

Kinerja adalah suatu potensi yang ditetapkan oleh karyawan untuk melakukan sebuah proses pada pengerjaan tugas yang telah ditetapkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. HASIL PENELITIAN**

#### **1. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan instrumen rumus *Alpha cronbach* karena rumus *Alpha cronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0 dan 1, misalnya kuisisioner atau soal bukan uraian. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (nilai

*cronbach alpha* lebih dari 0.60). Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas
1	Penghargaan	0.777	Reliabel
2	Motivasi	0.794	Reliabel
3	Kinerja	0.741	Reliabel

**Sumber:** Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari kuesioner yang dipakai untuk menggambarkan bahwa variabel penghargaan, motivasi dan kinerja dapat dikatakan reliabel dan bisa diandalkan sebagai alat ukur variabel.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk memprediksi keadaan kedua variabel, dimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya nilai). Teknik analisis regresi linear berganda yaitu dengan menentukan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen ( $X_1, X_2$ ). Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.655	2.043	.321	.751
	Penghargaan	.414	.124	.428	.002
	Motivasi	.542	.136	.512	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber:** Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :  $Y = 0.655 + 0.414X_1 + 0.542X_2 + e$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai konstanta koefisien  $\alpha$  adalah sebesar 0.655. Konstanta koefisien tersebut bernilai positif. Dengan hal tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa jika seluruh variabel independen dalam penelitian ini, meliputi variabel penghargaan dan motivasi konstan atau bernilai nol, maka besarnya kinerja sebesar 0.655.
- b. Koefisien regresi variabel penghargaan sebesar 0.414 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan Penghargaan sebesar satu satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.414 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.542 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.542 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

### 3. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

**Tabel 3 Hasil Uji Analisis Korelasi Penghargaan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 <sup>a</sup>	.77	.761		1.3414	1.805
		5			2	
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Penghargaan						
b. Dependent Variable: Kinerja						

**Sumber:** Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai korelasi dalam penelitian ini sebesar 0.881 yang berada pada interval 0.80 – 1.000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Nilai tersebut menunjukkan variabel penghargaan dan motivasi berhubungan sangat kuat terhadap kinerja.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Penghargaan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 <sup>a</sup>	.775	.761	1.34142	1.805

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Penghargaan

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber:** Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, diperoleh nilai sebesar 0.775 atau 77.5%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel penghargaan dan motivasi sebesar 77.5% sedangkan sisanya sebesar 22.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**4. Hasil Uji Hipotesis**

**a. Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 5 Uji Parsial (Uji T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.65	2.04		.321	.751
		5	3			
	Penghargaan	.41	.124	.428	3.347	.002
		4				
	Motivasi	.54	.136	.512	4.001	.000
		2				

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber:** Data Primer yang diolah, 2022

Pengujian hipotesis melalui uji t ini, tingkat keseluruhan yang digunakan oleh penulis yaitu sebesar 5 % atau 0.05 dan derajat kebebasan dengan rumus,  $df = n - k$  ( $35 - 3 = 32$ ) menunjukkan nilai sebesar 2.037. Adapun hasil uji t pada tabel hasil uji t dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

- a. Variabel penghargaan ( $X_1$ ) mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 3.347 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.037 serta nilai sig sebesar 0.002. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.347 > 2.037$ ) dan nilai sig  $0.002 < 0.05$  atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja.
- b. Variabel motivasi ( $X_2$ ) mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 4.001 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.037 serta nilai sig sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.001 > 2.037$ ) dan nilai sig  $0.000 < 0.05$  atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### b. Uji F

Uji F statistik bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan uji F dalam penelitian ini adalah apabila nilai  $Sig. \geq \alpha$  dan  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila nilai  $Sig. \leq \alpha$  dan  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil perhitungan uji F dapat diamati dari tabel sebagai berikut ini.

**Tabel 6 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.705	2	99.352	55.214	.000 <sup>b</sup>
	Residual	57.581	32	1.799		
	Total	256.286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Penghargaan

**Sumber:** Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.21 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 55.214. Nilai tersebut lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $55.214 > 3.29$ ). Nilai signifikan dalam uji F sebesar 0.000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

## B. PEMBAHASAN

Pembahasan mengenai hasil penelitian dilakukan setelah pengolahan dan analisis data dengan menggunakan bantuan software SPSS dan Microsoft excel. Pembahasan ini berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dijelaskan, dan atas hasil analisis data dan pengujian hipotesis



yang telah dilakukan untuk selanjutnya dilakukan pengambilan keputusan sebagai jawaban atas beberapa pernyataan yang terdapat pada rumusan yang menjadi acuan dari tujuan penelitian ini. Hasil pembahasan terkait penghargaan, motivasi dan kinerja akan diuraikan dalam poin-poin berikut ini:

### **1. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0.414 (bernilai positif) dan  $t_{hitung}$  sebesar  $3.347 > 2.037$  ( $t_{tabel}$ ) serta nilai sig sebesar  $0.002 < 0.05$ . Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penghargaan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), sehingga  $H_1$  diterima. Penghargaan merupakan sebuah pendapatan yang dihasilkan oleh pegawai baik berupa uang, maupun barang secara fisik maupun nonfisik atas imbal jasa yang diberikan perusahaan atas capaian hasil kerja yang diperoleh perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Penghargaan yang diterima oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0.542 (bernilai positif) dan  $t_{hitung}$  sebesar  $4.001 > 2.037$  ( $t_{tabel}$ ) serta nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), sehingga  $H_2$  diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik.

### **3. Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 55.214. Nilai tersebut lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $55.214 > 3.29$ ). Nilai signifikan dalam uji F sebesar 0.000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Penghargaan yang diberikan oleh CV. Primarasa Sejahtera ternilai sangat baik, hal ini dibuktikan dengan nilai tertinggi sebesar 4,71%. Sedangkan pada variabel motivasi dinilai sudah baik, hal ini dibuktikan dengan nilai tertinggi sebesar 4,66%. Serta pada kinerja karyawan dinilai sudah baik, hal ini dibuktikan dengan nilai tertinggi sebesar 4,51%.
2. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penghargaan yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang baik maka kinerja karyawan akan lebih baik.
4. Penghargaan serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardhani, Jayanti, dan Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam." *Jurnal Dimensi* 8, no. 2 (2019). <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>.
- Fauziah, Hujaimatul, Maristiana Ayu, dan Ridho Try Syahpitra. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* 5, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.649>.
- Ferdinand, Novingky, dan Ahmad Satibi. "Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket." *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan* 2, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.31>.
- Indah, Putu Panca Adi Pratiwi, Putu Indah Rahmawati, dan Nyoman Dini Andiani. "Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali." *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata* 2, no. 1 (2019). <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>.
- Kadir, Abdul. "Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Finance Banjarmasin." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 4, no. 2 (2018). <https://doi.org/10.35972/jieb.v4i2.210>.
- Kesumah, Priatna, dan Dematria Pringgabaya. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta Di Bandung." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 12, no. 1 (2022).
- Mahfudiyanto, Mahfudiyanto. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto." *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)* 5, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v5i1.1983>.
- Masitoh, I., M. A. Firdaus, dan R. T. Rinda. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no. 3 (2020). <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>.

Santika Nur Azizah, Gea Sekar Betari: Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Penjualan Produk CV. Primarasa Sejahtera)

Pancasila, I., S. Haryono, dan B. A. Sulisty. "Effects of Work Motivation and Leadership Toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence From Indonesia." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7, no. 6 (2020).

Septiana, Sheren. "Pengaruh Penghargaan (Reward), Budaya Kerja dan Harapan Berkembang Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Kalimantan Selatan." *KINDAI* 17, no. 3 (2021). <https://doi.org/10.35972/kindai.v17i3.626>.