

Pengaruh Apresiasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumbu Energi Abadi

Dewi Nisa Apriyani^{1*)}

¹⁾ 0433081920064@primagraha.ac.id, Universitas Primagraha, Indonesia

*) Corresponding Author

ABSTRACT

Human resources are the most valuable assets owned by an organization. Therefore, it is important to maintain it well, because the company's progress depends on the human resources it has. This research aims to analyze the influence of work appreciation and work motivation on employee performance. The method used in this research is associative research with a causality approach. The population in this study were employees who worked at PT Sumbu Energi Abadi Serang-Banten, namely 35 employees and the sample used was 35 respondents. Data analysis used SPSS version 26 software tools. The results of this research were that all hypotheses developed were well accepted, which means all hypotheses had a positive and significant influence.

Keywords: Work Appreciation; Work Motivation; Employee Performance

Submitted: Desember 2023

Revised: Desember 2023

Accepted: Desember 2023

Article DOI:

<https://doi.org/10.59605/atama.v2i1.725>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018).

Adapun pengertian manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada diorganisasi tersebut secara maksimal (Fahmi, 2014)

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nugroho, 2015).

Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah sehingga nasabah merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para karyawan agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan (Ahid, 2010).

Reward (penghargaan) adalah apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai. Sedangkan pengertian reward menurut para ahli, sebagai berikut: Menurut Ramayulis, Reward adalah hadiah yang diberikan atas perbuatan atau hal-hal yang baik yang telah dilakukan (Nugroho, 2015). Penghargaan dapat terbagi menjadi penghargaan intrinsik dan ekstrinsik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Ekstrinsik (Octario, 2022). Karyawan yang mendapatkan penghargaan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk berprestasi dalam pekerjaannya, serta mampu bersaing, sehingga tercipta keseimbangan antara tujuan pribadi dan tujuan perusahaan (Valentino et al., 2022).

Selain itu, perlu juga memberikan hadiah yang dapat berfungsi sebagai motivator tersendiri bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Penghargaan ini didasarkan pada prinsip keadilan dalam distribusi kinerja karyawan pasti akan meningkat sebagai hasil dari penghargaan. Sehingga selain penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, ia akan terdorong atau termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya (Djamaludin, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus dapat memberikan insentif kepada karyawannya selain memberi penghargaan atas upaya mereka. Motivasi adalah proses psikologis yang menyebabkan dan mengarahkan tindakan ke arah pencapaian tujuan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan. Dengan demikian, pemberian insentif yang baik dan tepat diperkirakan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Jufrizen et al., 2020).

Keterbaruan dari penelitian ini yaitu menganalisis adanya pengaruh dari apresiasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang mana penelitian ini dilaksanakan di PT Sumbu Energi Abadi. Perusahaan ini bertempat di Kota Serang, selain itu, PT Sumbu Energi Abadi merupakan perusahaan yang mengkhususkan diri dalam Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Penelitian ini dilatar belakangi oleh kondisi dunia kerja saat ini dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam industri yang semakin sulit untuk disaingi, sehingga kualitas setiap komponen bisnis, termasuk sumber daya manusia, semakin diharapkan.

Perusahaan industri ini memiliki sistem insentif dan hukuman yang agak kaku. Kinerja mereka dipantau secara berkala, mulai dari ketepatan waktu hingga kepatuhan terhadap aturan keselamatan kerja. Selain itu, di PT Sumbu Energi Abadi, penggunaan reward dan punishment menjadi prioritas bagi manajemen. Beberapa karyawan yang tidak terbiasa dengan pengawasan yang intens dengan penerapan penghargaan dan hukuman merasa tertekan, sementara yang lain melihatnya sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. PT Sumbu Energi Abadi telah membuat beberapa peraturan mengenai jam kerja tetapi masih terdapat karyawan yang masih datang tidak tepat waktu. Kemudian, terdapat beberapa karyawan yang tidak bersikap profesional dalam bekerja lebih mengutamakan kepentingan pribadinya.

Dengan mempertimbangkan komitmen perusahaan yang telah menerapkan berbagai peraturan kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama tetapi belum adanya kebijakan mengenai tambahan gaji lemburan. Adapun langkah yang perlu dilakukan yaitu dengan mengetahui bagaimana pengaruh apresiasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan segera mengambil tindakan untuk memperbaikinya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu adanya penelitian untuk mengetahui apakah apresiasi kerja dan motivasi kerja dapat berpengaruh kinerja karyawan PT Sumbu Energi Abadi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) (Sari, 2019). Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rosmiani et al., 2019). Jadi kinerja adalah kemampuan seseorang dalam meningkatkan pencapaian dalam sebuah tujuan untuk perusahaan dan hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang menentukan kinerjanya.

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Mangkunegara (2018) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Apresiasi kerja

Apresiasi dalam lingkungan kerja adalah sebuah wujud pengakuan, penghargaan, dan penilaian yang positif terhadap individu yang telah memberikan prestasi atau performa terbaiknya dalam bekerja. Penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab. Penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya (Octario, 2022). Kinerja kelompok yang berhubungan dengan skema penghargaan sebuah kelompok atau tim dari karyawan dengan pembayaran tunai untuk mencapai target yang telah disetujui. Penghargaan sebagai sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan karyawan kepada mereka yang berasal dari tim dan organisasi, sehingga meningkatkan usaha dan kinerja (Valentino et al., 2022).

Sutrisno (2016:152) menyatakan bahwa pengukuran apresiasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, antara lain: (1) Hasil kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target. (2) Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik. (3) Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas. (4) Disiplin waktu, tingkat menaati aturan jam kerja. (5) Kerjasama, tingkat hubungan kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja. Sikap, tingkat berperilaku yang baik.

Motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu penggerak atau pendorong yang berada dalam diri manusia yang dapat mengarahkan, menimbulkan serta mengorganisasikan tingkah laku (Murjani, 2022). Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya (Rosmiani et al., 2019). Tingkat usaha mengenai sebesar kerja keras usaha seseorang dalam berkerja sesuai dengan perilaku yang telah di tentukan, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya (Nuraisyah & Sulaeman, 2018). Tingkat kegigihan di nilai dari seberapa keras karyawan untuk terus berusaha dalam menjalankan perilaku yang telah dipilih untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan yang tidak mendukung. Indikator Motivasi Kerja menurut Sastrohadiwiryo (Saleh, et. Al. 2018) adalah sebagai berikut: (1) Kinerja (*Achievement*), (2) Penghargaan (*Recognition*), (3) Tantangan (*Challenge*). (4) Tanggung Jawab (*Responsibility*), (5) Pengembangan (*Development*), (6) Keterlibatan (*Involvement*). (7) Kesempatan (*Opportunities*).

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif, yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini memiliki keterkaitan satu sama lain atau variabel indepen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kausal yaitu untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini, maka penulis ingin mengetahui hubungan kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menjelaskan antara variabel Apresiasi Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Sumbu Energi Abadi Serang-Banten yaitu sebanyak 35 orang karyawan. Dalam pengambilan sampel ini penulis menggunakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel yang penulis ambil dalam peneliti ini sebanyak 35 adalah karyawan PT Sumbu Energi Abadi Serang-Banten. Sampel jenuh dimana jumlah populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner dalam eksplorasi ini menggunakan pernyataan terbuka dan tidak terbatas. Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini dirancang untuk memperoleh data berupa tanggapan responden, yang kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Pengisian kuesioner diukur menggunakan Skala Likert dengan lima poin. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang tentang suatu obyek atau fenomena. Untuk menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner yaitu menggunakan alat bantu software SPSS, dimana dalam pengujiannya yaitu uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan uji hipotesis yang telah dibangun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	29	82,86
Perempuan	6	17,14
Usia		
20-30	12	34,29
30-40	16	45,71
>40	7	20,00
Pendidikan		
SLTP/Sederajat	11	31,43
SLTA/Sederajat	18	51,43
Diploma/Sarjana	6	17,14
Masa Kerja		
<1 Tahun	3	8,57
1-4 Tahun	12	34,29
5 Tahun	20	57,14

Tabel 1 menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan PT Sumbu Energi Abadi laki-laki sebanyak 29 responden atau sekitar 82,86% sedangkan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 6 responden atau sekitar 17,14%. Dilihat dari hasil olah data primer ternyata lebih dominan karyawan jenis kelamin laki-laki. Usia karyawan PT Sumbu Energi Abadi sebanyak 12 responden atau sekitar 34,29% dengan rentang usia 20-30 tahun, 16 responden atau sekitar 45,71% dengan rentang usia 30-40 tahun, 7 responden atau sekitar 20,00% dengan usia lebih dari 40 tahun. Dilihat dari hasil olah data primer ternyata lebih besar karyawan dengan rentang usia 30-40 tahun. Pendidikan karyawan PT Sumbu Energi Abadi tingkat SLTP/Sederajat sebanyak 11 responden atau sebesar 31,43%, SLTA/Sederajat sebanyak 18 responden atau sebesar 51,43%, Diploma/Sarjana sebanyak 6 responden atau sebesar 17,14%. Dilihat dari hasil olah data primer ternyata lebih besar karyawan dengan pendidikan

SLTA/Sederajat. Masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 8,57%, masa kerja 1-4 tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 34,29%, masa kerja 5 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 57,14%. Dilihat dari hasil olah data primer ternyata lebih dominan karyawan dengan masa kerja 5 tahun

Uji validitas dan reliabilitas

Setelah semua data ditabulasi maka untuk menguji apakah instrumen yang telah dibagikan tersebut valid atau tidak, dilakukan uji validitas. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment dari pearson dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% atau ($\alpha = 0,05$). Selain pengujian validitas atas instrumen penelitian, untuk menguji layak tidaknya instrumen tersebut maka perlu dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas menunjukan jika hasil perhitungan Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel.

Tabel 2. Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	31,11	16,163	,583	,864
Y_2	31,31	16,222	,616	,862
Y_3	31,43	16,899	,405	,878
Y_4	31,31	16,222	,685	,858
Y_5	31,09	15,728	,685	,856
Y_6	31,26	16,432	,628	,861
Y_7	31,31	15,575	,763	,851
Y_8	31,11	15,634	,642	,859
Y_9	31,49	16,257	,407	,883
Y_10	31,26	15,903	,682	,857

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 26

Tabel 2, menunjukkan bahwa selanjutnya nilai-nilai r_{hitung} tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} dengan jumlah responden 35, nilai r_{tabel} diperoleh dengan n-2 taraf kesalahan 5% atau 0,05 maka di dapat r_{tabel} sebesar= 0,334. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh butir variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan total masing-masing butir pernyataan lebih besar dari 0,334 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada dalam variabel kinerja karyawan mempunyai nilai variabel yang valid, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Tabel 3. Uji validitas variabel apresiasi kerja (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	31,63	31,123	,830	,930
X1_2	31,54	32,844	,766	,933
X1_3	31,49	32,316	,779	,933
X1_4	31,29	32,916	,757	,934
X1_5	31,31	33,398	,693	,937
X1_6	31,40	33,306	,697	,937

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_7	31,17	31,146	,875	,928
X1_8	31,60	34,776	,623	,940
X1_9	31,49	32,845	,804	,932
X1_10	31,31	33,104	,729	,935

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 26

Tabel 3 menunjukkan bahwa selanjutnya nilai-nilai r_{hitung} tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} . Jumlah responden 35, nilai r_{tabel} diperoleh dengan $n-2$ taraf kesalahan 5% atau 0,05 maka di dapat r_{tabel} sebesar= 0.334. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh butir variabel Apresiasi Kerja (X1) menghasilkan total masing-masing butir pernyataan lebih besar dari 0,334 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada dalam variabel Apresiasi Kerja mempunyai nilai variabel yang valid, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya..

Tabel 4. Uji validitas variabel motivasi kerja (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	48,14	47,420	,805	,920
X2_2	48,14	47,185	,788	,921
X2_3	47,94	47,467	,792	,921
X2_4	48,00	49,176	,747	,923
X2_5	48,06	50,173	,689	,924
X2_6	48,26	47,961	,742	,923
X2_7	48,14	51,479	,604	,927
X2_8	47,86	48,891	,750	,922
X2_9	48,17	50,440	,742	,923
X2_10	48,09	51,551	,584	,927
X2_11	48,11	51,104	,590	,927
X2_12	48,09	51,669	,452	,931
X2_13	48,09	49,492	,599	,927
X2_14	48,03	52,617	,501	,929
X2_15	48,09	52,198	,507	,929

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 26

Tabel 4 menunjukkan bahwa selanjutnya nilai-nilai r_{hitung} tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} . Jumlah responden 35, nilai r_{tabel} diperoleh dengan $n-2$ taraf kesalahan 5% atau 0,05 maka di dapat r_{tabel} sebesar= 0.334. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh butir variabel Motivasi Kerja (X2) menghasilkan total masing-masing butir pernyataan lebih besar dari 0,334 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada dalam variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai variabel yang valid, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Apresiasi Kerja (X1)	0,940	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,930	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,875	Reliabel

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 5 bahwa seluruh variabel yang diajukan dapat memenuhi syarat reliabilitas yaitu diatas 0,6.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas merupakan pengujian statistic yang bermaksud untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara yang dapat digunakan daam uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov

Tabel 6. Kolmogorov-smirnov test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,52043762
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,069
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

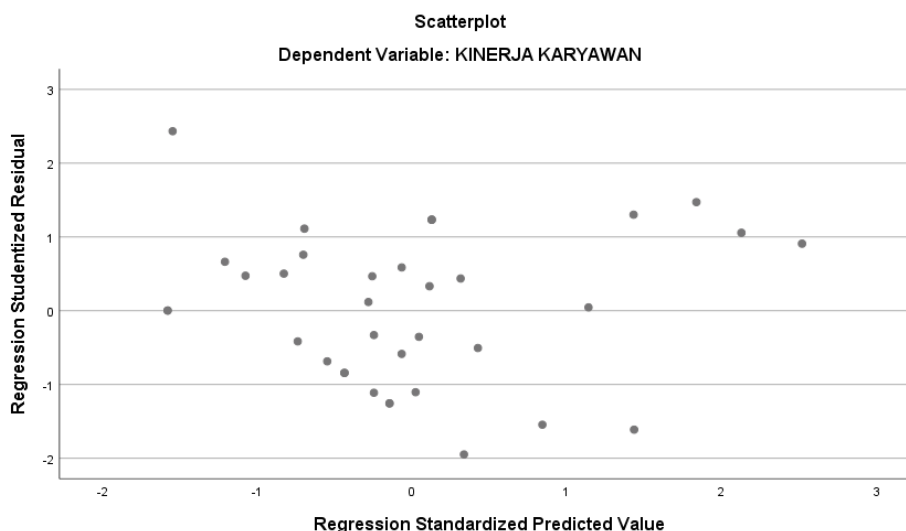
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 6 menunjukkan bahwa uji normalitas kolmogorove-smirnov test diatas bahwa nilai asymp. sig. (2-tailed) adalah 0.200 . Dapat disimpulkan bahwa hasil sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka data tersebut berdistribusi normal.

Heterokedastisitas adalah varian faktor pengganggu (error) yang terjadi dalam model regresi bersifat tidak sama atau tidak konstan. Oleh karena itu, suatu model regresi harus terhindar dari faktor pengganggu. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan mode grafik, dimana sumbu X diwakili oleh nilai Zpredicted variables atau ZPRED serta pada sumbu Y adalah nilai residual atau SRESID. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan oleh hasil output SPSS 26.0 seperti Grafik 1.



Grafik 1. Uji heterokedastisitas

Berdasarkan Grafik 1 diatas menunjukkan bahwa semua titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas atau tidak teratur serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterosedaksitas.

Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada dan tidaknya penyimpangan asumsi klasik, yaitu adanya hubungan linier (korelasi) di antara variabel independen. Dapat dilihat kriteria pengujian yang dilakukan pada uji multikolinearitas adalah sebagai berikut: Kriteria Pengujian : (1). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,0 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas. (2). Jika nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10,0 maka artinya terjadi Multikolinearitas. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil uji analisis multikoliniearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Apresiasi Kerja (X1)	,819	1,222
Motivasi Kerja (X2)	,819	1,222

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu variabel Apresiasi Kerja (X1) memiliki nilai toleransi 0,819 dan VIF 1,222. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai toleransi 0,819 dan VIF 1,222, dari semua nilai VIF pada setiap variabel independent memiliki nilai di bawah 10 dan nilai toleransi diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

Uji t

Tabel 8. Uji t

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	9,512	3,125		3,043	,005
Apresiasi Kerja	,327	,078	,468	4,208	,000
Motivasi Kerja	,366	,081	,505	4,545	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 20

Dari hasil uji t parsial diperoleh nilai t_{hitung} Apresiasi Kerja sebesar 4,208 dan t_{tabel} 2,034, maka dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,208 > 2,034$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Apresiasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumbu Energi Abadi. Nilai t_{hitung} Motivasi Kerja sebesar 4,545 dan t_{tabel} sebesar 2,034, maka dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,545 > 2,034$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumbu Energi Abadi.

Tabel 9. Uji simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450,697	2	225,349	33,387	,000 ^b
	Residual	215,989	32	6,750		
	Total	666,686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Apresiasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 20

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,387 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), dan $df : n-k-1 = 35-2-1 = 32$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,29. Karena nilai $F_{hitung} = 33,387$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,29$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel Apresiasi Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan di PT Sumbu Energi Abadi.

Pengaruh Apresiasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0 didapat hasil uji t parsial diperoleh dengan nilai t_{hitung} Apresiasi Kerja sebesar 4,208, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,208 > 2,034$) dengan nilai signifikansi ($0,00 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa Apresiasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Kinerja Karyawan PT Sumbu Energi Abadi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi dan Mohammad Insan Romadhan (2021), yang mengatakan bahwa Apresiasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apresiasi kerja dari pemimpin dapat sangat

mempengaruhi kualitas kerja karyawan pada suatu perusahaan, karna hal tersebut merupakan wujud pengakuan, penghargaan atau penilaian positif yang dapat meningkatkan kinerja suatu karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0 didapat hasil uji t parsial diperoleh dengan nilai t_{hitung} Motivasi Kerja sebesar 4,545, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,545 > 2,034$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan pada PT Sumbu Energi Abadi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wiwik Widiyanti (2019) dan Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pentingnya pemberian motivasi kepada karyawan adalah sebagai stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan agar semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan motivasi yang baik maka akan meningkatkan kepuasan bagi karyawan itu sendiri dan akan mendapat nilai baik bagi perusahaan juga.

Pengaruh Apresiasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0 hasil uji F (simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar 33,387 sedangkan F_{tabel} diperoleh sebesar 3,29. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33,387 > 3,29$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa Apresiasi Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumbu Energi Abadi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wirawan Adhie Pamungkas dkk (2022) yang mengatakan bahwa Apresiasi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari data tersebut kita dapat melihat bahwa apresiasi kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh bagi kelangsungan perusahaan, karna jika karyawan memiliki dorongan semangat kerja yang baik maka akan menumbuhkan suasana kerja yang baik pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dapat diterima. Oleh karena itu, saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan apresiasi kerja karyawan yang baik diharapkan pemimpin mampu meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, adanya dorongan semangat untuk bekerja, serta dapat memberi penilaian baik untuk hal-hal terkecil yang dilakukan oleh karyawan. (2) Untuk meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan diharapkan pimpinan dapat memberikan contoh kecil kemajuan perusahaan yang telah dicapai oleh karyawannya, serta memberikan masukan saran atau motivasi dalam bekerja agar karyawan merasa semangat dalam bekerja. (3) Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Sumbu Energi Abadi, instansi perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan apresiasi dan motivasi kerja pada setiap karyawan sehingga jika apresiasi kerja dan motivasi kerja didapat karyawan dengan baik maka akan terciptanya kinerja yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Dwi Nugroho, Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya, (Jurnal Maksipreneur, Vol. Iv, No. 2, Jurnal Maksipreneur, Vol. Iv, No. 2, Juni 2015, Hal. 4 -14, Juni 2015), h. 4
- Agung Dwi Nugroho, Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya..., h. 7
- Ahmad Ahid Mudayana, Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, (Kes Mas Vol. 4.No. 2, 76 – 143, Juni 2010), h. 90
- Alhamidi, E. M. A. (2023). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia, 1(2), 88–96. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i2.212>
- Ariyanto, A., & Sulistyorini. (2019). Konsep Motivasi Dasar Dan Aplikasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam. Al-Asasiyya: Journal Basic Of Education, 4(2). [Http://Journal.Umpo.Ac.Id/Index.Php/Al-Asasiyya/Index](http://Journal.Umpo.Ac.Id/Index.Php/Al-Asasiyya/Index).
- Djamaludin, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen, 5(2).
- Fajrillah, I., Wahyuni, Y., & Kania, D. (2023). Evaluasi Kinerja: Apakah Itu Penting?. Prosiding Amal Insani Foundation, 2, 118–132. <https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.48>
- Feriyanto, dkk. Pengantar Manajemen (3 In 1), (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2015), h. 4
- Hariri, H., Aspuri, A., & Wirtadipura, D. (2023). Praktik Manajemen Strategis Terhadap Kinerja Organisasi. Prosiding Amal Insani Foundation, 2, 133–143. <https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.49>
- Irham Fahmi, Manajemen Teori, Kasus Dan Solusi, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 226
- Ismarwanto, S. D., Ridwan, M., & Chaidir, J. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. Prosiding Amal Insani Foundation, 2, 203–213. <https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.54>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 4(2), 145–165.
- Murjani. (2022). Teknologi, Motivasi Belajar Dan Pengembangannya Dalam Pendidikan Islam. Adiba: Journal Of Education, 2(1), 32–39.
- Nuraisyah, I., & Sulaeman, M. (2018). Pengaruh Pemberian Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Banjar. J-Politri, 2(4).
- Octario. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Matahari Department Store: Studi Kasus Pada Mds 338 Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm E, 3(1), 2745–7257. Pandi Afandi, Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator, (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018), h. 1
- Pandi Afandi, Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator..., h. 3

- Pilot, P., Adiwijaya, E. P., Imron, A., & Taswiyah, T. (2023). Dampak Organizational Citizenship Behaviour dan Implementasinya terhadap Penilaian Kinerja Guru . AMAL INSANI (Indonesian Multidiscipline of Social Journal), 3(2), 90–107. <https://doi.org/10.56721/amalinsani.v3i2.219>
- Purwanda, E., & Setiawan, D. (2021). Analisis Pemberian Kompensasi Pada Pt Bpr Karyajatnika Sadaya Bandung Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Rahayu, B. A., Hadiyana, A. I., & Chaidir, J. (2023). Strategi Meningkatkan Kerjasama Tim. Prosiding Amal Insani Foundation, 2, 73–81. <https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.44>
- Rosmaini, Hasrudy Tanjung, Pengaruh kompetensi, Motivasi dan Keuasan kerja terhadap Kinerja pegawai, Jurnal Ilmiah, Vol. 2, No. 1, 2019, p.1-15
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." Among Makarti 11.1 (2018).
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia, 1(2), 81–87. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i2.211>
- Sari, Nensi Permata. "Pengaruh reward, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Leasing Adria Finance Syariah)." Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu (2019).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Dan Pengembangan Research And Development. Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani, & Maharani Vivin. (2013). Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Uin-Maliki Press
- Suriadarma, E., David Ramdansyah, A., & Mumtazah Damarwulan, L. (2023). Mediasi komitmen organisasi pada kompetensi kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga penyuluh. Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia, 1(2), 97–109. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i2.225>
- Trihudyatmanto, M., & Sukardi. (2023). Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. Serat Acitya - Jurnal Ilmiah Untag, 12(1).
- Umar, Husein. Metode riset manajemen perusahaan. Gramedia Pustaka Utama, 2019.
- Valentino, F., Romas, M. Z., & Harahap, D. H. (2022). Hubungan Antara Reward dan Kinerja Karyawan Di X Kopi Dan Eatery di Yogyakarta. Jurnal Psikologi, 18(2).
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.35>
- Zulganef. (2013). Metodologi Penelitian Sosial Dan Bisnis. Graha Ilmu.