

## Pengaruh Penghargaan Dan Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Kingdom Indonesia Plantations Kabupaten Langkat

Andiko Sianipar<sup>1✉</sup>, Pasaman Silaban<sup>2</sup>, Sunday Ade Sitorus<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas HKBP Nommense Medan

### Abstrak

PT. United Kingdom Indonesia Plantations yang berlokasi di Desa Blangkahan, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi minyak CPO (*Crude Palm Oil*) yang merupakan adalah satu komoditas penting yang memiliki dampak besar pada ekonomi global, industri pangan, dan lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penghargaan dan efektifitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Kingdom Indonesia Plantations yang berlokasi di Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Sampel penelitian terdiri dari 82 responden yang merupakan karyawan perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan dan efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk menyempurnakan penelitian ini, baik menggunakan variabel lain maupun menggunakan sumber informasi yang lebih banyak dan lebih luas lagi untuk penelitian selanjutnya.

**Kata Kunci:** *Penghargaan, Efektivitas Kerja, Kinerja Karyawan.*

### Abstract

*PT. United Kingdom Indonesia Plantations located in Blangkahan Village, Kuala District, Langkat Regency, North Sumatra is one of the companies that produces CPO (Crude Palm Oil) which is an important commodity that has a major impact on the global economy, food industry, and environment. This study aims to analyze the effect of rewards and work effectiveness on employee performance at PT. United Kingdom Indonesia Plantations located in Langkat Regency, North Sumatra. The method used in this study is multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The research sample consisted of 82 respondents who were employees of the company. The results of the study showed that the variables of rewards and work effectiveness had a positive and significant effect on employee performance. To perfect this study, both using other variables and using more and broader sources of information for further research.*

**Keywords:** *Awards, Work Effectiveness, Employee Performance.*

Copyright (c) 2025 Andiko Sianipar

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [andikosianipar577@gmail.com](mailto:andikosianipar577@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pengetahuan dan keterampilan karyawan harus dikelola secara efektif dan dinamis agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap daya saing perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi atau perusahaan tidak akan mampu mencapai keberhasilan dan tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu,

manajemen SDM yang baik akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi tantangan yang ada di pasar global yang semakin kompetitif.

PT. United Kingdom Indonesia Plantations yang berlokasi di Desa Blangkahan, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara, merupakan perusahaan yang bergerak di sektor produksi minyak kelapa sawit (CPO). CPO adalah salah satu komoditas penting yang memiliki dampak besar terhadap ekonomi global, industri pangan, dan lingkungan. Dalam hal ini, SDM menjadi kunci utama dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Tanpa adanya karyawan yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik, tujuan dan visi perusahaan sulit untuk tercapai.

Kinerja karyawan adalah faktor penentu dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019), kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja secara rutin untuk memantau perkembangan karyawan dan memastikan bahwa mereka memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Penilaian kinerja karyawan yang akurat dan objektif memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan kesempatan untuk perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.

PT. United Kingdom Indonesia Plantations, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, menerapkan sistem penilaian kinerja yang meliputi beberapa indikator, antara lain disiplin, kerajinan, kerja sama, inisiatif kerja, dan tanggung jawab. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penilaian kinerja pada tahun 2022-2023, terdapat beberapa area yang menunjukkan hasil yang belum maksimal, khususnya dalam hal disiplin dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk lebih memperhatikan pengelolaan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebagai contoh, terdapat peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai "Kurang" dan "Cukup" pada tahun 2023, yang menunjukkan adanya penurunan efektivitas dalam menjalankan tugas.

Penghargaan (reward) memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh Paramarta (2016), penghargaan adalah bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Penghargaan yang adil dan tepat waktu dapat memberikan dorongan motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Di sisi lain, efektivitas kerja karyawan juga mempengaruhi kinerja mereka secara langsung. Efektivitas kerja dapat diukur melalui seberapa optimal karyawan dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin efektif karyawan dalam menjalankan tugasnya, semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dapat dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penghargaan dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. United Kingdom Indonesia Plantations. Penelitian ini berfokus pada pemahaman lebih mendalam mengenai bagaimana penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan bagaimana efektivitas kerja dapat berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih optimal. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

## METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini mengacu pada filosofi positivisme yang dianggap sebagai metode ilmiah karena memenuhi kaidah ilmiah yang konkret, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian kuantitatif menekankan pada analisis data numerik yang dianalisis dengan menggunakan metode statistik yang sesuai. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan berupa angka yang kemudian dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan yang relevan. Penelitian ini dilakukan di PT. United Kingdom Indonesia Plantations yang berlokasi di Desa Blangkahan, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian dimulai pada bulan April 2024 dan direncanakan selesai pada bulan Oktober 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. United Kingdom Indonesia Plantations yang berjumlah 457 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, yang dipilih karena populasi yang memiliki anggota dengan karakteristik yang berbeda-beda. Dengan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 82 orang, dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10%.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden yang dipilih secara acak, serta melalui observasi langsung yang dilakukan di lapangan untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai situasi sosial dan konteks penelitian. Selain itu, data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan, artikel jurnal, referensi buku, dan data lain yang relevan untuk penelitian ini.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Kuesioner yang diberikan kepada responden bertujuan untuk menggali informasi mengenai penghargaan, efektivitas kerja, dan kinerja karyawan. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung kondisi yang ada di lapangan, sementara studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang mendukung penelitian.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang diteliti, yaitu penghargaan (X1), efektivitas kerja (X2), dan kinerja (Y). Penghargaan diukur melalui indikator pengakuan, kompensasi, promosi, peluang, dan feedback positif. Efektivitas kerja diukur dengan indikator pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan lapangan kerja. Sementara kinerja diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerja sama, kemandirian, inisiatif, dan kehandalan.

Pengukuran terhadap semua variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert, di mana setiap responden diminta untuk memberikan penilaian berdasarkan skala yang telah ditentukan, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti.

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sah dan dapat dipercaya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan kriteria  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk menyatakan item tersebut valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi regresi linier berganda. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji adanya ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang sangat erat antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi

yang digunakan adalah  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ , di mana  $Y$  adalah kinerja,  $X_1$  adalah penghargaan,  $X_2$  adalah efektivitas kerja,  $\beta_0$  adalah konstanta,  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  adalah koefisien regresi, dan  $\varepsilon$  adalah kesalahan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, dan jika lebih besar, maka hipotesis nol diterima.

Selain itu, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi dapat menjelaskan variasi variabel dependen dengan baik.

Dalam seluruh proses penelitian ini, data dianalisis menggunakan program SPSS for Windows untuk mempermudah pengolahan dan analisis data, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan usia. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 82 responden yang merupakan masyarakat sekitar perusahaan yang mengetahui program CSR di PT. United Kingdom Indonesia Plantations (PT. Ukindo Blangkahan). Data yang diperoleh dari responden memberikan gambaran tentang distribusi jenis kelamin dan usia, yang akan diuraikan lebih lanjut dalam tabel berikut.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	18-25 tahun	39	47,56%
2		26-35 tahun	21	25,60%
3		36-45 tahun	13	15,86%
4		45 >	9	10,98%
5	Perempuan	18-25 tahun	39	47,56%
6		26-35 tahun	21	25,60%
7		36-45 tahun	13	15,86%
8		45 >	9	10,98%
Jumlah			82	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Tabel di atas menunjukkan distribusi jenis kelamin dan usia responden secara keseluruhan. Dari data ini, dapat terlihat bahwa mayoritas responden terdiri dari laki-laki dengan usia 18 hingga 25 tahun. Demikian pula, kategori usia lainnya menunjukkan variasi yang cukup merata di antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan, meskipun kelompok usia muda (18-25 tahun) tetap dominan.

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas****Hasil Uji Validitas**

Hasil uji validitas dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Correlate item-total corolation	<b>r<sub>tabel</sub></b>	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y_1	0,424	0,361	Valid
Y_2	0,474	0,361	Valid
Y_3	0,569	0,361	Valid
Y_4	0,584	0,361	Valid
Y_5	0,527	0,361	Valid
Y_6	0,424	0,361	Valid
Y_7	0,474	0,361	Valid
Y_8	0,569	0,361	Valid
Y_9	0,584	0,361	Valid
Y_10	0,527	0,361	Valid
Y_11	0,424	0,361	Valid
Y_12	0,424	0,361	Valid
Y_13	0,474	0,361	Valid
Y_14	0,569	0,361	Valid
Y_15	0,584	0,361	Valid
Y_16	0,527	0,361	Valid
<b>Penghargaan (X1)</b>			
X1_1	0,692	0,361	Valid
X1_2	0,592	0,361	Valid
X1_3	0,713	0,361	Valid
X1_4	0,560	0,361	Valid
X1_5	0,803	0,361	Valid
X1_6	0,692	0,361	Valid
X1_7	0,592	0,361	Valid
X1_8	0,713	0,361	Valid
X1_9	0,560	0,361	Valid
X1_10	0,803	0,361	Valid
<b>Efektifitas Kerja (X2)</b>			
X2_1	0,374	0,361	Valid
X2_2	0,586	0,361	Valid
X2_3	0,446	0,361	Valid
X2_4	0,483	0,361	Valid
X2_5	0,453	0,361	Valid
X2_6	0,263	0,361	Valid
X2_7	0,401	0,361	Valid
X2_8	0,453	0,361	Valid
X2_9	0,263	0,361	Valid
X2_10	0,401	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan Data dengan SPSS (2024)

Dari tabel 2, pada hasil uji validitas memperlihatkan nilai rhitung setiap instrument memenuhi syarat dan valid digunakan sebagai alat ukur variabel.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3, berikut ini.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kriteria Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,638	0,60	Reliabel
Penghargaan (X1)	0,631	0,60	Reliabel
Efektivitas Kerja (X2)	0,687	0,60	Reliabel

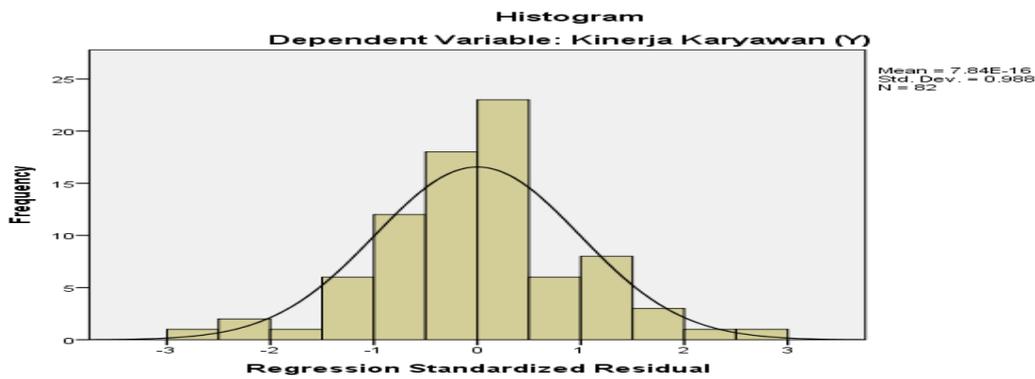
Sumber: Hasil Pengelolaan Data dengan SPSS (2024)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha setiap variabel lebih besar dari 0,60. Artinya mempunyai ketepatan dan kehandalan untuk dijadikan variabel dalam suatu penelitian. Maka variabel penghargaan, efektivitas kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

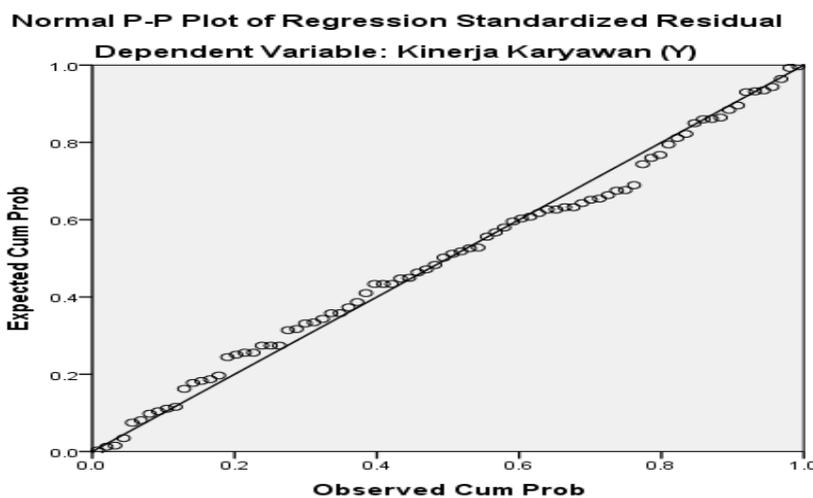
**Hasil Uji Normalitas**

Berikut hasil uji normalitas grafik histogram hasil pengolahan spss pada gambar 1, berikut :



**Gambar 1.** Grafik Histogram

Gambar 1, Grafik Histogram menunjukkan bahwa garis membentuk menyerupai lonceng dan tidak condong ke kiri atau ke kanan sehingga dapat disimpulkan bahwa grafik histogram tersebut dinyatakan normal. Grafik P-Plot hasil pengolahan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :



Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS, 2024

**Gambar 2.** Grafik P-Plot

Berdasarkan gambar 2, Grafik Normal P-Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi syarat asumsi normalitas.

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4, berikut ini :

**Tabel 4.** Kolmogorov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30206919
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.059
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan grafik diperoleh titik-titik atau plot data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga berdasarkan grafik Scatterplot juga diperoleh model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penghargaan (X1)	.336	2.977
	Efektivitas Kerja (X2)	.336	2.977

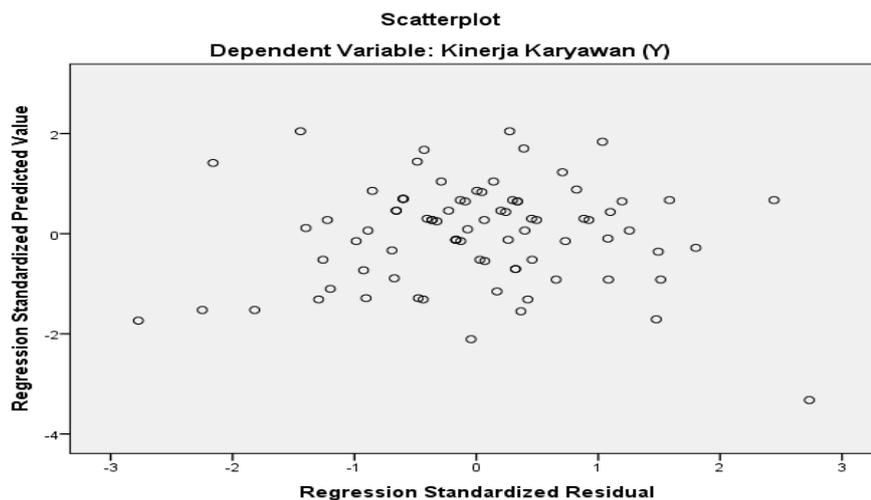
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Hasil uji multikolinearitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF ketiga variabel adalah  $2,977 < 10$  dan nilai tolerance  $0,336 > 0,1$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut gambar grafik Scatterplot untuk melihat hasil uji heteroskedastisitas :



**Gambar 3.** Scatterplot  
*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024*

Berdasarkan Gambar 3, hasil scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak juga tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Hasil Analisis Data**

**Hasil Statistik Deskriptif**

Hasil statistic deskriptif menggunakan program SPSS 22.0 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6, berikut ini :

**Tabel 6.** Hasil Statistik Deskriptif  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	82	30	45	39,10	2,756
X2	82	32	47	41,56	2,041
Y	82	55	72	62.84	2,910
Valid N (listwise)	82				

*Sumber : Hasil Pengelolaan Data dengan SPSS, 2024*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel yang diberikan, penelitian ini melibatkan 82 responden yang data-datanya valid untuk pengolahan lebih lanjut. Tabel tersebut mencakup tiga variabel utama, yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ), dan Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ), dengan masing-masing nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), serta standar deviasi yang dihitung sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai minimum sebesar 30 dan maksimum sebesar 45, dengan rata-rata (mean) sebesar 39,10. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan umumnya berada di tingkat sedang, dengan sebagian besar responden memberikan skor di sekitar nilai rata-rata. Standar deviasi sebesar 2,756 menunjukkan adanya variasi yang moderat dalam tingkat motivasi kerja antar responden, meskipun tidak terlalu besar, sehingga dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat motivasi yang cukup mirip.
2. Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) Variabel kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) memiliki nilai minimum 32 dan maksimum 47, dengan rata-rata (mean) sebesar 41,56. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan

transformasional cenderung positif dan berada pada tingkat yang baik. Standar deviasi sebesar 2,041 mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang kepemimpinan transformasional cukup konsisten dan tidak terlalu bervariasi.

3. Prestasi Kerja Karyawan (Y) Variabel prestasi kerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 55 dan maksimum 72, dengan rata-rata (mean) sebesar 62,84. Ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan secara umum cukup baik dan berada pada kisaran yang lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata pada skala pengukuran. Standar deviasi sebesar 2,910 menunjukkan sedikit variasi di antara responden terkait prestasi kerja mereka, namun tetap menunjukkan konsistensi dalam penilaian terhadap prestasi kerja.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22.0 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7, berikut ini :

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.524	4.055	
Penghargaan (X1)	.776	.173	.461
Efektivitas Kerja (X2)	.682	.164	.428

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Pada tabel 7, "Coefficients" diatas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dengan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 5,524 + 0,776X1 + 0,682X2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,524 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel kinerja karyawan yang terdiri penghargaan (X1) dan Efektivitas Kerja (X2) dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan adalah 5,524.
- b. Nilai koefisien regresi variabel penghargaan (X1) sebesar 0,776 menyatakan apabila aspek sosial ditingkatkan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,776.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Efektivitas Kerja (X2) sebesar 0,682 menyatakan apabila aspek ekonomi ditingkatkan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,682.

Berdasarkan data dari tabel menunjukkan populasi jawaban responden yang mendapatkan skor tertinggi ialah pada penghargaan dengan nilai 0,776. Sehingga variabel penghargaan dikatakan lebih kuat atau dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

**Hasil Uji Hipotesis****Uji Parsial (Uji t)**

Hasil uji T pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.524	4.055		1.362	.177
Penghargaan (X1)	.776	.173	.461	4.474	.000
Efektivitas Kerja (X2)	.682	.164	.428	4.156	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji-t untuk masing-masing variabel bebas, didapatkan hasil sebagai berikut:

- Diketahui nilai signifikansi pada variabel penghargaan (X1) adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,474 > t_{tabel} 1,664$ . Sehingga dapat disimpulkan  $H_1:b_1$  diterima artinya variabel penghargaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Diketahui nilai signifikansi pada variabel efektivitas kerja (X2) adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,156 > t_{tabel} 1,664$ . Sehingga dapat disimpulkan  $H_1:b_2$  diterima artinya variabel efektivitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1093.678	2	546.839	100.639	.000 <sup>b</sup>
Residual	429.261	79	5.434		
Total	1522.939	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Efektivitas Kerja (X2), Penghargaan (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Pada penelitian ini jumlah sampel (n) sebanyak 82 dengan rumus Ftabel yaitu,  $(k ; n - k - 1) = (2 ; 82 - 2 - 1) = (2 ; 82) = 3,11$ .

Dari tabel Anova diperoleh hasil nilai Fhitung sebesar  $100,639 > Ftabel 3,11$  dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen dari penghargaan dan efektivitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

**Tabel 10.** Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.718	.711	2.331

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Kerja (X2), Penghargaan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Dari tabel 10, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,718 menunjukkan variabel penghargaan dan efektivitas kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Hubungan ini bisa dikatakan kuat, karena seperti diketahui bahwa hubungan dikatakan sempurna apabila mendekati 100%.

### Pembahasan

#### Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t variabel penghargaan (X1) diketahui  $t_{hitung}$  4,474 sedangkan  $t_{tabel}$  1.664 maka desmikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,464 > 1.664) maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi atau pencapaian yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. Tujuannya untuk memotivasi dan mendorong karyawan agar lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Penghargaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Ketika penghargaan diberikan secara lebih meningkat, kinerja karyawan pun cenderung meningkat. Reward atau penghargaan memberikan semangat dan menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dengan harapan dapat menerima penghargaan dari perusahaan. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Reyhan Islami, (2021) yang menyimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Yani (2023) dalam penelitiannya, penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Widya Pratama Perkasa. Penghargaan ini berfungsi sebagai insentif yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya membantu mencapai keunggulan kompetitif.

#### Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t variabel efektivitas kerja (X2) diketahui  $t_{hitung}$  4,156 sedangkan  $t_{tabel}$  1.664 maka desmikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,156 > 1.664) maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Efektivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas sesuai rencana dan tepat waktu, serta mencapai tujuan yang ditetapkan. Hubungan antara kinerja karyawan dan efektivitas kerja adalah bahwa efektivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan organisasi. Efektivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan input dan output yang dihasilkan. Beberapa faktor yang dapat menentukan efektivitas kerja karyawan, antara lain: Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Kesiapsiagaan karyawan terhadap tugas khusus yang diberikan atasan, kehadiran, semangat kerja, motivasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakimah dan Suprani (2016) menunjukkan bahwa efektivitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, maka kinerja mereka akan semakin baik. Secara simultan, kedua faktor tersebut bekerja bersama-sama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Rizki Ayu Pramesti, (2019) yang menyimpulkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Penghargaan dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 100,639 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa penghargaan dan efektivitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,11 maka nilai F hitung lebih besar  $100,639 > 3,11$ . Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan dan efektivitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. United Kingdom Indonesia Plantations Blangkahan. Semakin tinggi penghargaan dan efektivitas kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Menurut Simanjan dan Sitorus (2023) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pelatihan, gaji, dan lingkungan kerja. Mereka menyatakan bahwa semakin baik tingkat pelatihan, pembagian gaji yang seimbang, dan lingkungan kerja yang kondusif, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh Aprianto (2022) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan dan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Sejahtera Batam.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini melibatkan 82 responden dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. United Kingdom Indonesia Plantations Blangkahan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa penghargaan dan efektivitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil uji simultan (uji F), yang membuktikan bahwa penghargaan dan efektivitas kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menghasilkan nilai 0,718, yang berarti penghargaan dan efektivitas kerja dapat menjelaskan 71,8% variasi kinerja karyawan, sementara 28,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Sebagai saran, PT. United Kingdom Indonesia Plantations Blangkahan perlu meningkatkan efektivitas kerja karyawan, karena hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa efektivitas kerja adalah variabel yang memiliki kontribusi terendah. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan pelatihan dan pembinaan yang lebih baik agar karyawan dapat bekerja secara lebih efisien dan tepat waktu. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Selain itu, meskipun penghargaan yang diberikan sudah baik, perusahaan perlu lebih objektif dalam menilai kinerja karyawan agar dapat menciptakan persaingan yang sehat. Dengan demikian, karyawan akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya demi memperoleh reward yang lebih baik. Terakhir, untuk penelitian selanjutnya, diharapkan agar dapat mengembangkan variabel-variabel penelitian ini lebih lanjut dan menjadikan penelitian ini sebagai referensi yang berguna dalam studi-studi berikutnya.

## Referensi:

- Admosoeparto. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta : Gramedia.
- Afandi. (2018). *Manajemen Kinerja Sektor Sektor Publik*. Yogyakarta: YKPN
- Akob (dalam Budiasa 2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Aprianto. (2022). Pengaruh Penghargaan dan Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Sejahtera Batam. <https://repository.upbatam.ac.id/1582/1/>.
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2024). uNVEILING THE ANTECEDENTS OF SuSTAINABLE PERFORMANCE: INSIGHTS FROM HOSPITALITY INDuSTRY MANAGERS.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2023, May). How Leadership Style, Commitment, Work Climate, and Work Motivation Affect on Satisfaction and Performance. In 7th International Conference on Accounting, Management and Economics (ICAME-7 2022) (pp. 546-563). Atlantis Press.
- As' ad, A., Tiong, P., & Sani, A. (2022). Analisis Implementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Study Empirik Beberapa Café di kota Makassar. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 51-62.
- Candra, V., Sudirman, A., & Silaban, P. (2019). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 6(1), 49-60.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Ferlina, Arlin.
- Hakimah, Y., & Suprani, Y. (2016). *Analisis Pengaruh Efektivitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang*. Universitas Tridianti Palembang.
- Handoko (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2014). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana
- Lusiana, S., Sufri, M., Modding, B., & Basalamah, M. S. A. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 6(2), 185. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.582>.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama.
- Mangkunegara. A.A.P (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Maulidiyah, K. (2017). Tips Menata Ruangan Kantor Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kantor*.
- Muhammad Shafuwandi. (2019). Pengaruh Penghargaan (reward) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BNI Syariah Pekanbaru. <https://repository.uir.ac.id/1758/>.
- Pratama. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Reyhan Islamy. (2023). Pengaruh Pembagian Kerja dan Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Japea Comfeed Indonesia Tbk. Kediri Periode 2022-2023. <https://repository.unpkediri.ac.id/10181/>.
- Rizki Ayu Pramesti. (2019). Pengaruh Penghargaan (Reward) dan punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Tobing. <https://www.researchgate.net/publication/334419680>.
- Seru
- Shofiyono, A. A., & Setiawati, R. A. (2023). Pengaruh Desain Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Semen Indonesia Persero Tbk). *Journal of*

- Economic and Management Insights*, 4(4). <https://doi.org/10.36782/jemi.v4i4.2193>.
- Siagian. (2016). *Pengertian Efektivitas*. Jakarta : PT. Rineka Cipta Aiken R. Lewis, *Rating Scales and Checklist : Evaluation Behavior Personality and Attitude*
- Silalahi (2017). *Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Batavia Press.
- Siti Maysita. (2016). *Teori Efektivitas* , dalam Richard M:Efektivitas Organisasi 2005 Bandung: Erlangga
- Steer (2015). *Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Tampi, Bryan Johannes.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana, Jakarta. Ferry Hardian, Kusdi Rahardjo & Moch Soe' oed Hakam.
- Tanatha, A., Halim, T., Simanjorang, J., & Sitorus, S. A. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojava Grafika*. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1). <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.7238>.
- Welinus Halawa. (2019). *Pengaruh Keterampilan dan Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jefrindo Consultant*. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream>.
- Yani, D. A. (2023). *Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Pratama Perkasa*. Unpublished research. IAIN Metro.