

# **PENGARUH PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA EP KUALA SIMPANG**

Dina Octavia

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina EP Kuala Simpang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi, yaitu penelitian dapat dikaji menurut tingkatannya yang didasarkan kepada tujuan dan obyek-obyeknya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Pertamina EP Kuala Simpang berjumlah 84 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, pengamatan langsung (observasi), dan studi dokumentasi. Data diproses dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Metode Analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan Analisis Regresi Linier sederhana yang digunakan untuk mengukur pengaruh penghargaan (X) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT Pertamina EP Kuala Simpang. Berdasarkan uji t variabel bebas yaitu penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

**Kata kunci :** kinerja karyawan, penghargaan

## **1. PENDAHULUAN**

Dewasa ini Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang penting dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, loyal dan berprestasi sehingga menghasilkan SDM yang berkualitas bagi perusahaan.

Pemberian penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan bekerja mempunyai tujuan antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan. Seorang karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja jika memersepsikan bahwa imbalan yang diterimanya baik berupa gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan lainya yang tidak berbentuk materi, atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya nilainya lebih tinggi daripada pengorbanannya berupa tenaga dan biaya yang telah dikeluarkannya untuk melaksanakan pekerjaan itu.

Sistem penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bertujuan untuk memberikan dorongan yang bersifat positif (*Positive Reinforcement*), sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi kerja dan mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif. Menurut Ghani (2003:109), kepada karyawan yang berprestasi diberikan tugas dan tanggung jawab lebih besar/luas sebagai penghargaan terhadap prestasi dan loyalitasnya. Sebaliknya, yang kurang berprestasi dibatasi kewenangannya.

Penghargaan bisa bermacam-macam ada dalam bentuk bonus, promosi penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa karyawan bisa menjadi beban namun bagi beberapa karyawan lainnya dapat menjadi poin penghargaan bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang. Bentuk penghargaan yang paling baik adalah membuat karyawan mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan bukan hanya oleh sekelompok kecil orang. Beberapa perusahaan kadang kala menempatkan foto karyawan yang paling berprestasi di area pekerjaan untuk menegaskan bahwa karyawan tersebut dapat menjadi panutan bagi yang

lain. Perusahaan harus memberikan penghargaan kepada karyawan karena perusahaan harus menempatkan karyawan sebagai bagian dari modal dan sangat disayangkan kalau modal yang paling berharga dilepas hanya karena personal tersebut tidak dihargai.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja SDM menurut Mangkunegara (2005:67) merupakan istilah yang berasal dari kata *Job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Mangkunegara (2005:69) menyatakan, “Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

PT Pertamina EP adalah perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan usaha di sektor hulu bidang minyak dan gas bumi, meliputi eksplorasi dan eksploitasi. Di samping itu, Pertamina EP juga melaksanakan kegiatan usaha penunjang lain yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung bidang kegiatan usaha utama.

Pada PT Pertamina EP Indonesia penghargaan diberikan kepada Pekerja yang telah memberikan prestasi luar biasa (antara lain penemuan dan perbaikan alat atau metodenya termasuk Implementasi *Good Corporate Governance* dan peningkatan kinerja bisnis perusahaan) yang dapat memberikan nilai tambah yang signifikan bagi Perusahaan.

Jenis penghargaan yang diberikan oleh PT Pertamina EP (PT PERTAMINA EP Kuala Simpang) kepada karyawannya yaitu dalam bentuk :

- a. Penghargaan Finansial (*Financial Reward*) yaitu penghargaan yang diberikan pada individu atau unit kerja yang memenuhi syarat tertentu dalam bentuk uang. Penghargaan finansial dari perusahaan yaitu diberikan dalam bentuk insentif tahunan, bonus, dan penghargaan finansial lainnya.
- b. Penghargaan Non Finansial (*Non Financial Reward*) yaitu penghargaan yang diberikan kepada individu atau unit kerja yang memenuhi syarat tertentu, dalam bentuk bukan uang yaitu dalam bentuk piagam penghargaan seperti kenaikan golongan.

Pada PT Pertamina EP, selain dari penghargaan di atas juga diberikan penghargaan dalam bentuk kenaikan gaji, bonus, insentif, pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan tugas dan tanggung jawab perusahaan yang dilakukan dalam kerangka pembinaan dan peningkatan profesionalitas pekerja sebagai sumber daya manusia perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Pemberian Penghargaan Non Finansial pada PT Pertamina**

No	Keterangan	Masa Kerja 5 tahun	Masa Kerja 10 tahun	Masa Kerja 15 tahun
1	Piagam Penghargaan	Diberikan Piagam Penghargaan	Diberikan piagam penghargaan	Diberikan Piagam Penghargaan
2	Medali	Tidak Diberikan Medali	Tidak Diberikan Medali	Tidak Diberikan Medali

Sumber : PT PERTAMINA EP Kuala Simpang

Pada Tabel 1.1 dapat di jelaskan bahwa PT Pertamina memberikan penghargaan Pada waktu ulang Tahun Dinas (UTD) kepada Pekerja yang memiliki masa kerja 5 (lima) tahun dan kelipatan 5 (lima) tahun selanjutnya. Adapun penghargaan yang diberikan pada Ulang tahun dinas yaitu berupa piagam penghargaan dan sejumlah uang.

Pemberian penghargaan dalam bentuk piagam ini tidak di tentukan dengan penilaian karena setiap karyawan yang memiliki masa kerja 5 tahun dan kelipatan 5 tahun selanjutnya akan mendapatkan penghargaan dalam bentuk piagam, pemberian penghargaan ini di harapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan berpengaruh positif terhadap perusahaan.

Bagi PT. Pertamina, untuk mencapai cita-cita menjadi perusahaan nasional berkelas dunia, ukuran kinerja perusahaan dinilai bukan hanya semata-mata dari kinerja financial tetapi juga kinerja bidang *Health, Safety and Environment* atau HSE.

Dengan penerapan aspek HSE yang berkualitas dan konsisten perusahaan dapat mengambil banyak keuntungan, Keuntungan yang terlihat adalah dari sisi moral pegawai akan lebih produktif dan termotivasi bekerja bila *culture* HSE di perusahaan baik. Keluarga pegawai juga akan member dukungan karena ada perasaan nyaman sehingga secara moral produktivitas pegawai akan semakin baik, dan ini merupakan penghargaan perusahaan terhadap keselamatan pegawai dan akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PERTAMINA EP Kuala Simpang”**.

Penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : “Apakah faktor penghargaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PERTAMINA EP Kuala Simpang”.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah bentuk penelitian explanatory yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pertamina EP Kuala Simpang. Alat untuk memperoleh keterangan dari obyek (Arikunto, 2002 : 128) adalah sebagai berikut :

- a. Angket atau kuesioner (*Questionnaires*), adalah satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada sampel penelitian tentang penghargaan, dan kinerja.
- b. Interviu (*interview*), adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Responden penelitian yaitu Kepala cabang, Kepala Personalia, dan beberapa karyawan tetap yang menjadi responden penelitian.
- c. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung pada aktivitas karyawan di kantor cabang PT Pertamina EP Kuala Simpang.

## 2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah di isi oleh responden. Dari kuesioner tersebut dapat dilihat gambaran umum mengenai karakteristik responden, antara lain berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan, yaitu karyawan PT Pertamina.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Pertamina EP Kuala Simpang sebanyak 84 orang, maka jawaban responden atas variable bebas yaitu penghargaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penghargaan**

Indikator Penelitian (Pernyataan)	Frekuensi Pendapat Responden (%)										Total (%)	
	Skor : 5 SS		Skor : 4 S		Skor : 3 R		Skor : 2 TS		Skor : 1 STS			
1	37	44	37	44	10	12	0	0	0	0	84	100
2	10	11,9	64	76,2	7	8,3	3	3,6	0	0	84	100
3	30	35,7	51	60,7	3	3,6	0	0	0	0	84	100
4	22	26,2	57	67,9	5	6,0	0	0	0	0	84	100
5	43	51,2	34	40,5	7	8,3	0	0	0	0	84	100
6	31	36,9	46	54,8	7	8,3	0	0	0	0	84	100
7	31	36,9	52	61,9	1	1,2	0	0	0	0	84	100
8	44	52,4	34	40,5	6	7,1	0	0	0	0	84	100
9	24	28,6	56	66,7	3	3,6	1	1,2	0	0	84	100
10	26	31,0	56	66,7	2	2,4	0	0	0	0	84	100
11	19	22,6	64	76,2	1	1,2	0	0	0	0	84	100

Sumber : Hasil Penelitian (diolah )

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 84 orang responden untuk variabel penghargaan pada tabel 2.1 yaitu:

- a) Pada pernyataan pertama (Kenaikan gaji yang diberikan perusahaan cukup memuaskan bagi karyawan) sebanyak 37 orang atau 44% yang menyatakan sangat setuju, 37 orang atau 44% yang menyatakan setuju, 10 orang atau 12% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- b) Pada pernyataan kedua (Kenaikan gaji yang anda terima sesuai dengan keinginan anda) sebanyak 10 orang atau 11,9% yang menyatakan sangat setuju, 64 orang atau 76,2% yang menyatakan setuju, 7 orang atau 8,3% menyatakan kurang setuju, 3 orang atau 3,6% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
- c) Pada pernyataan ketiga (Bonus diberikan bagi karyawan yang berprestasi) sebanyak 30 orang atau 35,7% yang menyatakan sangat setuju, 51 orang atau 60,7% yang menyatakan setuju, 3 orang atau 3,6% yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- d) Pada pernyataan keempat (Perusahaan memberikan bonus yang sama bagi setiap karyawan) sebanyak 22 orang atau 26,2% yang menyatakan sangat setuju, 57 orang atau 67,9% yang menyatakan setuju, 5 orang atau 6,0% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- e) Pada pernyataan kelima (Program pelatihan karyawan diadakan bagi karyawan berprestasi) sebanyak 43 orang atau 51,2% yang menyatakan sangat setuju, 34 orang atau 40,5% menyatakan setuju, 7 orang atau 8,3% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- f) Pada pernyataan keenam (Program pelatihan yang diberikan perusahaan menambah kesempatan karyawan untuk kemajuan karirnya) sebanyak 31 orang atau 36,9% yang menyatakan sangat setuju, 46 orang atau 54,8% menyatakan setuju, 7 orang atau 8,3% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- g) Pada pernyataan ketujuh (Program pengembangan karyawan diadakan bagi karyawan yang berprestasi) sebanyak 31 orang atau 36,9% yang menyatakan sangat setuju, 52 orang atau 61,9% yang menyatakan setuju, 1 orang atau 1,2% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- h) Pada pernyataan kedelapan (Program pengembangan karyawan diadakan bagi karyawan yang berprestasi) sebanyak 44 orang atau 52,4% yang menyatakan sangat setuju, 34 orang atau 40,5% yang menyatakan setuju, 6 orang atau 7,1% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- i) Pada pernyataan kesembilan (Insentif diberikan bagi karyawan yang berprestasi) sebanyak 24 orang atau 28,6% yang menyatakan sangat setuju, 56 orang atau 66,7% yang menyatakan setuju, 3 orang atau 3,6% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,2% menyatakan tidak setuju dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan sangat tidak setuju.
- j) Pada pernyataan kesepuluh (Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja anda) sebanyak 26 orang atau 31% yang menyatakan sangat setuju, 56 orang atau 66,7% yang menyatakan setuju, 2 orang atau 2,4% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- k) Pada pernyataan kesebelas (Penerapan keselamatan kerja yang berkualitas akan meningkatkan produktifitas karyawan) sebanyak 19 orang atau 22,6% yang menyatakan sangat setuju, 64 orang atau 76,2% yang menyatakan setuju, 1 orang atau 1,2% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Pertamina EP Kuala Simpang, maka jawaban responden atas variabel terikat yaitu kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja**

Indikator Penelitian (Pernyataan)	Frekuensi Pendapat Responden (%)										Total (%)	
	Skor : 5 SS		Skor : 4 S		Skor : 3 R		Skor : 2 TS		Skor : 1 STS			
1	16	19,0	68	81,0	0	0	0	0	0	0	84	100
2	19	22,6	63	75,0	2	2,4	0	0	0	0	84	100
3	16	19,0	65	77,4	3	3,6	0	0	0	0	84	100
4	42	50,0	42	50,0	0	0	0	0	0	0	84	100
5	49	58,3	30	35,7	5	6,0	0	0	0	0	84	100
6	27	32,1	49	58,3	8	9,5	0	0	0	0	84	100
7	33	39,3	48	57,1	3	3,6	0	0	0	0	84	100
8	38	45,2	46	54,8	0	0	0	0	0	0	84	100
9	27	32,1	50	59,5	7	8,3	0	0	0	0	84	100
10	45	53,6	39	46,4	0	0	0	0	0	0	84	100
11	30	35,7	54	64,3	0	0	0	0	0	0	84	100

Sumber : Hasil Penelitian (diolah )

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 84 orang responden untuk variabel prestasi kerja pada table 2.2 yaitu:

- a) Pada pernyataan pertama (Penghargaan meningkatkan kerajinan karyawan) sebanyak 16 orang atau 19% yang menyatakan sangat setuju, 68 orang atau 81% menyatakan setuju dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- b) Pada pernyataan kedua (Kerajinan karyawan meningkatkan produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan) sebanyak 19 orang atau 22,6% yang menyatakan sangat setuju, 63 orang atau 75% menyatakan setuju, 2 orang atau 2,4% menyatakan kurang setuju dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- c) Pada pernyataan ketiga (Bentuk-bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan memotivasi diri untuk semakin giat bekerja) sebanyak 16 orang atau 19% yang menyatakan sangat setuju, 65 orang atau 77,4% yang menyatakan setuju, 3 orang atau 3,6% menyatakan kurang setuju dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- d) Pada pernyataan keempat (Motivasi meningkatkan semangat dalam bekerja) sebanyak 42 orang atau 50% yang menyatakan sangat setuju, 42 orang atau 50% yang menyatakan setuju dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- e) Pada pernyataan kelima (Tanggung jawab pribadi semakin meningkat dengan pemberian penghargaan) sebanyak 49 orang atau 58,3% yang menyatakan sangat setuju, 30 orang atau 35,7% yang menyatakan setuju, 5 orang atau 6% menyatakan kurang setuju dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- f) Pada pernyataan keenam (Tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan membuat anda merasa lebih produktif dalam bekerja) sebanyak 27 orang atau 32,1% yang menyatakan sangat setuju, 49 orang atau 58,3% yang menyatakan setuju, 8 orang atau 9,5% menyatakan kurang setuju dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- g) Pada pernyataan ketujuh (Kreatifitas kerja karyawan akan meningkatkan prestasi yang telah dicapai perusahaan) sebanyak 33 orang atau 39,3% yang menyatakan sangat setuju, 48 orang atau 57,1% yang menyatakan setuju, 3 orang atau 3,6% menyatakan kurang setuju dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- h) Pada pernyataan kedelapan (Karyawan diberikan kesempatan untuk berkreatifitas) sebanyak 38 orang atau 45,2% yang menyatakan sangat setuju, 46 orang atau 54,8% yang menyatakan setuju, dan tidak ada satu pun orang yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- i) Pada pernyataan kesembilan (Rasa memiliki dapat mempengaruhi prestasi kerja) sebanyak 27 orang atau 32,1% yang menyatakan sangat setuju, 50 orang atau 59,5% yang menyatakan setuju, 7 orang atau 8,3% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju,
- j) Pada pernyataan kesepuluh (Rasa memiliki akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan) sebanyak 45 orang atau 53,6% yang menyatakan sangat setuju, 39 orang atau 46,4% yang menyatakan setuju, dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
- k) Pada pernyataan kesebelas (Prestasi luar biasa diberikan perusahaan kepada karyawan yang inovatif) sebanyak 30 orang atau 35,7% yang menyatakan sangat setuju, 54 orang atau 64,3% yang menyatakan setuju dan tidak ada satu orang pun yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Uji T pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Penghargaan (X) terhadap Kinerja (Y). Uji t dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut :

- $H_0 : b_1 = 0$  Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Penghargaan (X) terhadap Kinerja (Y)
  - $H_a : b_1 \neq 0$  Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Penghargaan (X) terhadap Kinerja (Y)
  - $T_{tabel}$  diperoleh dengan derajat bebas =  $n - k$   
 $n$  = Jumlah sampel yaitu 84 orang Karyawan PT Pertamina EP Kuala Simpang.  
 $k$  = Jumlah variabel yang digunakan,  $K = 1$  variabel derajat bebas =  $n - k = 84 - 1 = 83$ . Uji-t yang digunakan adalah uji satu arah dengan  $\alpha = 0,05$ . Maka  $t_{tabel} 0,05 (84)$  adalah 1,663
  - $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
- Output uji t dapat dilihat pada Tabel 4.10 dibawah ini :

**Tabel 2.3**  
**Hasil  $t_{hitung}$**   
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	8.978	4.954		1.812	.074
	Penghargaan	.824	.105	.654	7.829	.000

a Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (SPSS 16.0)

Tabel 2.3 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Penghargaan 7,829 sedangkan  $t_{tabel}$  bernilai 1,663. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,829 > 1,663$ . Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan secara uji t (uji parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Pertamina EP Kuala Simpang. Hal ini disebabkan karena mayoritas responden menyatakan bahwa dengan adanya penghargaan maka akan meningkatkan kinerja. Dengan kata lain mayoritas responden mengatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina EP Kuala Simpang.

Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Pertamina EP Kuala Simpang. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas perusahaan. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan-perusahaan meyakini bahwa sistem penghargaan pada umumnya dan sistem imbalan pada khususnya mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Selain itu banyak karyawan lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan prestasi kerja masing-masing. Sistem penghargaan mendorong karyawan untuk mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Penghargaan juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka. Hanya dengan mengatakan kepada karyawan bahwa kualitas adalah penting tidak akan berdampak terhadap perilaku karyawan terhadap kualitas. Namun jika, dikatakan kepada karyawan bahwa ukuran kualitas merupakan faktor

penting dalam menentukan kenaikan gaji atau upah, bonus, insentif dan kenaikan pangkat, maka hal ini akan meyakinkan mereka tentang pentingnya kualitas dalam pekerjaan mereka. Sistem penghargaan yang baik akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja pada karyawan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan yang tinggi maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik akan mendorong aktifitas operasional perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

### **3. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **3.1 Kesimpulan**

1. Variabel Penghargaan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT Pertamina EP Kuala Simpang
2. Identifikasi determinan ( $R^2$ ) 0,428 berarti 42,8% Kinerja dapat dijelaskan oleh Penghargaan, sedangkan sisanya 57,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kerajinan, motivasi diri, tanggung jawab dan lain-lain.

#### **3.2 Saran**

1. Perusahaan sebaiknya berusaha untuk mengembangkan bentuk pemberian penghargaan yang lebih baik lagi sehingga prestasi kerja karyawan juga semakin meningkat karena apabila penghargaan semakin baik diterapkan maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Perusahaan sebaiknya semakin meningkatkan bentuk pemberian penghargaan yang lebih baik lagi kepada karyawan sehingga dengan demikian juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, 2002. **Prosedur Penelitian**, Edisi Revisi. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Fathoni, H. Abdurrahmat, 2006. **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghani, Mohammad A. 2003. **SDM Perkebunan dalam Perspektif**. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hariandja, Marihot, Efendi, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Gramedia Utama, Jakarta.
- Jumeldi, Nopri. 2011. **Pengaruh Penghargaan Terhadap Prestasi kerja karyawan PT Pertamina Aceh Tamiang**. *Skripsi*
- Mahsun, Mohammad, 2006. **Pengukuran Kerja Sektor Publik**, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: Refika Aditama.
- Panggabean, S. Mutiara, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.
- Robbins, Stephen. P, 2002. **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi**, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sastrohadisuwiryono, B. Siswanto, 2002. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, Iskandar Muda, Doli M. Ja'far Dalimunthe, Fadli, Fauzie Syarif. 2010. **Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis**. Medan: USU Press.
- Sugiyono, 2005. **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung.
- Tohardi, Akhmad, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit UMM Press, Malang.