

# Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta

M.Trihudyatmanto

[trihudyatmanto@unsiq.ac.id](mailto:trihudyatmanto@unsiq.ac.id)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo

Sukardi

[sukardipk12@gmail.com](mailto:sukardipk12@gmail.com)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis,  
Universitas 17 Agustus 1945

## Abstrak

*Penelitian ini mempunyai tujuan menguji pengaruh dimensi Sistem Penghargaan (Rewards) yang terdiri dari Financial Rewards, Inherent Rewards dan Non-Financial Rewards terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan studi pada perusahaan PT. Shung Shim International Kabupaten Tegal. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Sampel yang digunakan berjumlah 85 orang dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner.*

*Hasil ini menunjukkan bahwa Financial Rewards, Inherent Rewards dan Non-Financial Rewards diterima, artinya Sistem Penghargaan (Rewards) berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan demikian, bahwa apabila sistem penghargaan diterapkan dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah variabel bebas, atau menambah variabel tidak langsung (Intervening). Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas area survey untuk menambah jumlah responden.*

**Kata kunci:** Sistem Penghargaan (Rewards), Financial Rewards, Inherent Rewards dan Non-Financial Rewards, Kinerja Karyawan

## Abstract

*This study aims to identify the effect of the dimensions of the Reward System consisting of Financial Rewards, Inherent Rewards and Non-Financial Rewards on employee performance. This research is research with a study on the company PT. Shung Shim International, Tegal Regency. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique. The sample used is 85 people using purposive sampling method. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis and the data was collected using a questionnaire.*

*These results indicate that Financial Rewards, Inherent Rewards and Non-Financial Rewards are accepted, meaning that the Reward System has an effect on employee performance. Thus, that if the reward system is implemented properly, it will be able to improve employee performance well. For further research, it is recommended to increase the number of independent variables, or to add indirect variables (intervening). Further research can also expand the survey area to increase the number of respondents.*

**Keywords:** Rewards System, Financial Rewards, Inherent Rewards and Non-Financial Rewards, Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk selalu meningkatkan mutunya agar mampu terus bersaing secara berkelanjutan. Salah satu pendekatan dalam menghadapi era globalisasi karena persaingan regional dan global yang semakin ketat ini ialah dengan menerapkan sistem penghargaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara optimal (Sengkey, 2013).

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat kemudian dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan itu untuk mencapai tujuan organisasi (Matana, 2017). Pengukuran kinerja karyawan dalam organisasi mutlak dilakukan untuk dapat melihat perkembangan pencapaian tugas yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu. Meningkatnya kinerja karyawan mendorong keberhasilan yang akan dicapai oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Rumpak, 2014).

Fenomena yang terjadi sekarang adalah kinerja perusahaan mengalami penurunan yang disebabkan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Sung Shim International permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan terjadi karena upah yang di terima lebih rendah dan tidak sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan. Hal ini dilihat dari realisasi pencapaian kinerja karyawan PT. Sung Shim Internasional yang belum optimal dalam memaksimalkan kesejahteraan organisasi dan karyawan. Perusahaan dapat beroperasi dengan maksimal tidak lepas dari kerja keras seluruh individu yang terlibat di dalamnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, faktor sumber daya manusia baik secara langsung maupun tidak langsung memegang peran penting dan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap suatu perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan akan terlihat sangat jelas apabila dapat memanfaatkan dan memberdayakan sumber daya manusia secara tepat, sehingga, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah merupakan kerja keras dari seluruh individu yang terlibat di dalamnya (Saribanon, 2015). Dalam meningkatkan kinerja karyawan bukanlah perkara yang mudah karena membutuhkan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu mengutamakan konsistensi melalui pengembangan sebuah sistem yang mampu meningkatkan kinerja para karyawannya (Saribanon, 2015).

Sistem *reward* adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Narsa, 2003). Sedangkan menurut Hasanah (2013), sistem penghargaan berbasis kinerja merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personel agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sistem ini dibutuhkan perusahaan jika perusahaan memasuki lingkungan bisnis yang menuntut dipekerjakannya tenaga kerja dan alat produksinya terpadu menjadi satu dalam diri tenaga kerja. Sistem penghargaan di dalam perusahaan, maka kualitas kinerja dari para individu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan baik berupa fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kinerjanya. Dengan adanya sistem pengukuran kinerja, manajemen puncak memperoleh umpan balik dalam hal bertukar informasi yang akan menunjang perusahaan untuk meningkatkan kualitas serta kinerja organisasi. Hal ini didukung oleh teori motivasi yang menganggap bahwa kebutuhan orang bergantung kepada apa yang telah mereka miliki. Dalam pengertian suatu kebutuhan yang telah terpenuhi bukan faktor motivator. Komponen sistem akuntansi manajemen merupakan dasar yang tepat untuk menilai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dipakai untuk meningkatkan efektifitas organisasi (Sengkey, 2013).

Hasil penelitian-penelitian terdahulu bervariasi sehingga memberi peluang untuk dilakukan penelitian lanjutan baik yang bersifat pendalaman terhadap suatu variabel dengan meneliti demensinya agar semakin terlihat jelas pengaruh variabel tersebut terhadap faktor-faktor yang menjadi pengaruhnya. Dalam penelitian ini pengembangan variabel dilakukan pada variabel pengaruh sistem penghargaan (*rewards*). Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah penurunan kualitas

kinerja karyawan pada PT. Sung Shim International Kabupaten Tegal. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh dimensi sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1. Kinerja Karyawan

Sumberdaya manusia memiliki peran penting diantara faktor-faktor yang lain dalam organisasi perusahaan. Hal tersebut menuntut perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Suprayetno dan Brahmasari (2008) dalam Matana (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan (Silalahi, 2014). Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Wahab (2012) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau prestasi kerja merupakan suatu usaha yang diperoleh oleh seorang pegawai dari kemampuan yang dimilikinya terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut dengan baik, dan prestasi kerja tersebut adalah hasil dari penilaian/pengukuran oleh perusahaan dimana memuat beberapa kriteria terhadap pegawai yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut (Rumpak, 2014). Rumpak (2014) menyebutkan kinerja adalah sesuatu hasil karya yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### 2.2. Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Sianipar, 2013). Sedangkan menurut Hasanah (2013), sistem penghargaan berbasis kinerja merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personel agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sistem ini dibutuhkan perusahaan jika perusahaan memasuki lingkungan bisnis yang menuntut dipekerjakannya tenaga kerja dan alat produksinya terpadu menjadi satu dalam diri tenaga kerja,

*Reward* (penghargaan) merupakan salah satu komponen struktur pengendalian manajemen di samping struktur organisasi dan jejaring informasi. Penghargaan ini digunakan untuk mewujudkan tujuan sistem (perusahaan dan elemen-elemennya). Penghargaan didefinisikan sebagai ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002). Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk

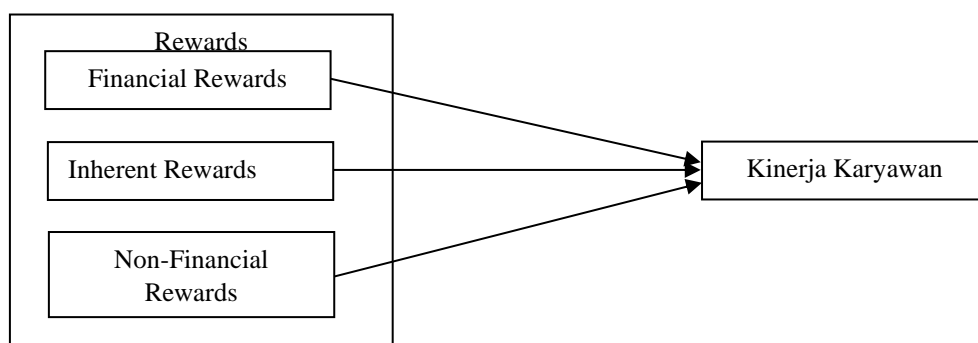
dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004 dalam Batubara, 2017).

Purnama (2015), *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Prabu (2016) menyebutkan 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. Kinerja kelompok yang berhubungan dengan skema penghargaan sebuah kelompok atau tim dari karyawan dengan pembayaran tunai untuk mencapai target yang telah disetujui. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya (Purnama, 2015).

Program penghargaan penting bagi organisasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Batubara, 2017). Rewards dalam penelitian ini akan diukur menggunakan dimensi yang digunakan oleh Karami et al (2013) dengan dimensi rewards sebagai berikut: 1) *Financial Rewards*, adalah rewards atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan. 2) *Inherent Rewards*, adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari pihak perusahaan. 3) *Non-Financial Rewards*, adalah rewards atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan.

### 2.3. Model Penelitian



Sumber: Karami et al (2013)

#### Gambar 1. Model Penelitian

*Financial Rewards*, adalah rewards atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan (Karami, et al., 2013). *Financial rewards* dapat berupa: gaji, tunjangan dan bonus. Hasil studi (Shibly, Mohamed & Weerasinghe, Tharindu, 2019) menyatakan bahwa *Financial Rewards* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa disusun hipotesis sebagai berikut

H1 : *Financial Rewards* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Inherent Rewards*, adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari pihak perusahaan (Karami, et al., 2013). Hasil studi

(Leotti, L. A., & Delgado, M. R. 2018) menyatakan bahwa *Inherent Rewards* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa disusun hipotesis sebagai berikut

H2 : *Inherent Rewards* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Non-Financial Rewards*, adalah rewards atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan (Karami, et al., 2013). *Non-finansial reward* dapat berupa: training/pendidikan, recognition dan promosi pekerjaan/jabatan. Hasil studi (Hickenlooper, S. B., Richard, E. K., & Blumenthal, S. G. 2022) menyatakan bahwa *Non-Financial Rewards* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga bisa disusun hipotesis sebagai berikut H3: *Non-Financial Rewards* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Shung Shim International Tegal sebanyak 85 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* dengan *teknik sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, kriteria sampel pada penelitian ini adalah orang-orang yang bekerja sebagai mandor/pengawas dan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari mandor/pengawas dan karyawan PT. Sung Shim International di Kabupaten Tegal. Sebelum dilakukan pengolahan data, data yang diperoleh melalui kuesioner perlu untuk diuji kesalahan dan keandalannya. Pengujian dilakukan dengan uji validitas serta uji reliabilitas. Suatu indikator dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan pada tingkat 0,01 dan 0,05 uji validitas dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Kisaran Korelasi	Sig	Ket
Financial Rewards	0,378**-0,759**	0,000	Valid
Inherent Rewards	0,417**-0,582**	0,000	Valid
Non-Financial Rewards	0,346**-0,647**	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	0,415**-0,844**	0,000	Valid

Sumber: Data Primer dioalah, 2022

Seluruh variabel yang diuji terlihat pada tabel 1 diatas mempunyai kisaran korelasi antara 0,346 sampai 0,844 dan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan-pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Tanda	Batas	Keterangan
Financial Rewards (X1)	0,716	>	0,6	Reliabel
Inherent Rewards (X2)	0,760	>	0,6	Reliabel
Non-Financial Rewards (X3)	0,764	>	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas *Cronbach Alpha* 0,6 sebagai batas atas, maka semua pernyataan tentang keempat variabel adalah reliabel.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	15.924	4.216		3.777	.000
	J_FR	1.140	.097	1.066	2.437	.048
	J_IR	1.677	.128	1.198	3.095	.000
	J_NFR	1.366	.136	1.356	2.686	.009

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  
 $Y = 15,924 + 0,140FR + 1,677IR + 1,366NFR + 2,649$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan bahwa:

Nilai konstanta = 15,924. Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah kinerja karyawan sebesar 15.924 artinya bahwa apabila *Financial Rewards (X1)* *Inherent Rewards (X2)* *Non-Financial Rewards (X3)* sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 15,924 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.  $\beta_1 = 0,140$ . Koesifien regresi dari variable *Financial Rewards (X1)* sebesar 0,140 artinya bahwa jika *Financial Rewards* meningkat 1 (satuan), maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,140 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.  $\beta_2 = 1,677$ . Koesifien regresi dari variabele *Inherent Rewards (X2)* sebesar 1,677 artinya bahwa jika *Inherent Rewards (X2)* meningkat 1 (satuan), maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1,677 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.  $\beta_3 = 1,366$ . Koesifien regresi dari variabele *Non-Financial Rewards (X3)* sebesar 1,366 artinya bahwa jika *Non-Financial Rewards (X3)* meningkat 1 (satuan), maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1,366 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

## 2) Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 <sup>a</sup>	.866	.860	2.64220

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,860, sehingga dapat dikatakan bahwa 86,0% kinerja karyawan (Y) pada model dapat diterangkan oleh *Financial Rewards*, *Inherent Rewards* dan *Non-Financial Rewards* sedangkan sisanya 14,0% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 3) Pembahasan

### a) Pengaruh *Financial Rewards* Pada Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 3 membuktikan bahwa *Financial Rewards* yang merupakan dimensi dari *Rewards* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Sengkey (2013); Prabu, Aldila Saga (2016); Kusuma, Eka Ayu (2016); Batubara, Lindya (2017); Purnama, Ade Vici (2015), yang membuktikan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya *Non-Financial Rewards* yang merupakan dimensi dari *Rewards* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan yang diberikan PT Sung Shim International Kabupaten Tegal kepada karyawan, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin membaik, sehingga adanya pemberian penghargaan yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sung Shim International Kabupaten Tegal.

### **b) Pengaruh Inherent Rewards Pada Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 3 membuktikan bahwa Inherent Rewards yang merupakan dimensi dari Rewards berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Sengkey (2013), Prabu, Aldila Saga (2016); Kusuma, Eka Ayu (2016); Batubara, Lindya (2017); Purnama, Ade Vici (2015), yang membuktikan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya Inherent Rewards yang merupakan dimensi dari Rewards juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari pihak perusahaan yang diberikan PT Sung Shim International Kabupaten Tegal kepada karyawan, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin membaik, sehingga adanya pemberian penghargaan yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sung Shim International Kabupaten Tegal. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sistem penghargaan (*reward*) tidak hanya berupa finansial, namun juga bentuk kebanggaan dan rasa empati yang diberikan perusahaan adalah faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan perusahaan mampu memberikan empati kepada karyawannya menjadikan sistem penghargaan sebagai motivasi para karyawan.

### **c) Pengaruh Non-Financial Rewards Pada Kinerja Karyawan**

Sistem penghargaan adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan manajemen dengan memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Sianipar, 2013). Hasil pengujian hipotesis pada tabel 3 membuktikan bahwa Non-Financial Rewards yang merupakan dimensi dari Rewards berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Sengkey (2013), Prabu, Aldila Saga (2016); Kusuma, Eka Ayu (2016); Batubara, Lindya (2017); Purnama, Ade Vici (2015), membuktikan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya Non-Financial Rewards yang merupakan dimensi dari Rewards juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan yang diberikan PT Sung Shim International Kabupaten Tegal kepada karyawan, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin membaik, sehingga adanya pemberian penghargaan yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sung Shim International Kabupaten Tegal. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sistem penghargaan (*reward*) dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan adalah faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan perusahaan mampu menjadikan sistem penghargaan sebagai motivasi para karyawan.



## 5. Simpulan

Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa *financial rewards*, *inherent rewards* dan *non-financial rewards* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi pemberian penghargaan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin naik, karena perusahaan mampu menjadikan sistem penghargaan sebagai motivasi para karyawan. Setelah mengetahui hasil dari penelitian ini, beberapa saran yang dapat direkomendasikan bagi perusahaan PT. Sung Shim International Kabupaten Tegal untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan pada PT. Sung Shim International Kabupaten Tegal harus menerapkan sistem penghargaan pada perusahaan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik. Sehingga karyawan PT. Sung Shim International Kabupaten Tegal akan lebih termotivasi dan perusahaan akan berjalan dengan baik, serta pencapaian tujuan perusahaan akan terealisasi.

## 6. Agenda penelitian mendatang

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel yang berhubungan sistem akuntansinya, seperti kinerja pegawai di bidang keuangan, sistem informasi akuntansi, efektifitas sistem informasi akuntansi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akurasi penerapan sistem akuntansinya dari penelitian sebelumnya dan dapat fokus meneliti faktor-faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## Referensi

- Adang, Yuni Saesary Putri. (2013). Pengaruh sistem pengukuran kinerja, total quality management, sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial. *Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta*.
- Batubara, Lindya. (2017). Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial. Studi empiris pada PDAM Tirtanadi Di Sumatera Utara Cabang Medan Kota. *Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Cahyati, R.A.D. (2013). Pengaruh Penerapan total quality management, sistem penghargaan, budaya organisasi terhadap kinerja manajerial. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Jember*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasanah, Hikmah. (2013). Pengaruh total quality management terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan sebagai variabel moderating. Studi empiris pada staff akuntansi perusahaan jasa wilayah Jakarta dan Tangerang. *Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Hermawan, Aditya. (2014). Pengaruh total quality management, sistem penghargaan, sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial. Studi empiris PT. Taspen (Persero). *Universitas Negeri Semarang*.
- Hickenlooper, S. B., Richard, E. K., & Blumenthal, S. G. (2022). Influence of Non-Financial Rewards on Performance of Employees in JPMorgan Chase & Company in USA. *Journal of Human Resource & Leadership*, 6(3), 37 - 46. <https://doi.org/10.53819/81018102t5097>
- Kumentas, Cynthia N. (2013). Pengaruh total quality management, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial. Studi empiris PT. Pos Indonesia.
- Kusuma, Eka Ayu. (2016). Pengaruh total quality management, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya*.

- Leotti, L. A., & Delgado, M. R. (2018). The Inherent Reward of Choice. *Psychological Science*, 22(10), 1310–1318. <https://doi.org/10.1177/0956797611417005>
- Makruf, Andik. (2017). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Hubungan Total Quality Management (Tqm) Dengan Kinerja Karyawan. Study Kasus Pada PT. Nti Cabang Jember. *Universitas Jember*.
- Mintje, Nastiti. (2013). Pengaruh total quality management, sistem penghargaan, sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial. Studi empiris pada PT. Air Manado. *Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Mulyadi dan Johny Setyawan, (2001). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Edisi Ke Dua. Yogyakarta: Aditya Media.
- Narsa, I Made & Yuniawati (2003). Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manjerial: Studi Empiris Pada Pt Telkom Divre V. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*. Vol. 5 (1)
- Nasution. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabu, Aldila Saga. (2016). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya. *Universitas Negeri Surabaya*.
- Pujianto, Wahyu Eko. (2013). Pengaruh sistem pengukuran kinerja, reward terhadap kinerja manajerial. Studi empiris pada MIC Transformer Surabaya. *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*.
- Purnama, Ade Vici. (2015). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *Universitas Wijaya Putra Surabaya*.
- Saribanon, Euis dan Raden Roro R.K. (2015). Faktor-faktor penyebab bermasalah kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, Vol. 2 No 1 September 2015.
- Sengkey, Gloria Grace. (2013). Pengaruh Penerapan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan. Studi empiris pada PT. Bank Sulut Cabang Amurang. *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 4. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Setyani, Marsalita. (2015). Pengaruh sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan penerapan total quality management terhadap kinerja manajerial. Studi pada pt perkebunan nusantara xii (persero) wilayah ii – Jember. *Universitas Jember*.
- Shibly, Mohamed & Weerasinghe, Tharindu. (2019). Impact of Financial Rewards on Work Motivation of Operational Level Employees: Evidence from a Leading Manufacturing Organization in Sri Lanka. *Sri Lanka Journal of Advanced Social Studies*. 09. 01 - 17. 10.4038/sljass.v9i1.7144.
- Sianipar, Ristauli D. (2013) Pengaruh sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, dan penerapan total quality management terhadap kinerja manajerial. Studi pada Perusahaan BUMN Kota Padang. *Universitas Negeri Padang*.
- Sri Wahyuni, (2022), Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Susanto, Barkah. (2016). Pengaruh TQM, sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Studi empiris Perbankan di Magelang.