JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner
Vol. 03, No. 03, Tahun 2025, Hal. 1988-1994 e-ISSN: 2987–3738

Pengaruh Pengakuan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di UD Alam Jaya

Enjel Panjaitan[1], Intan Febiola Ginting[2], Irwan Nopian Sinaga[3]
[1,2,3]*Program Study Manajemen, STIE IBMI Medan, Indonesia*
E-mail: panjaitanenjel10@gmail.com[1], Intanfebiolabrginting@gmail.com[2], Sinaga.irwann@gmail.com[3]

Article Info

Article history:

Received June 22 , 2025
Revised June 30, 2025
Accepted July 08, 2025

Keywords:

Appreciation, Incentives, Employee Performance, Work Motivation, Discipline.

ABSTRACT

This study aims to analyze the extent of the influence of recognition and appreciation given by management on employee performance at UD Alam Jaya, located in Sidagal Village, Siatas Barita District, North Tapanuli Regency. The background of this research arises from the problem of low employee discipline and motivation, which is thought to be related to the lack of optimal implementation of the reward and recognition system in the company environment. This research uses a descriptive qualitative approach, with data collection techniques through interviews, field observations, and documentation of eight active employees. The research findings show that the recognition given, although still in informal forms such as thanks or praise, is enough to contribute to increasing employee motivation and sense of responsibility. On the other hand, the unavailability of a structured reward system causes some employees to feel underappreciated despite their good performance. Overall, the combination of recognition and reward has a positive impact on aspects of employee discipline, morale and productivity. Therefore, it is recommended that management start building a more systematic, transparent and fair reward and recognition system to support the overall improvement of employee performance.

This is an open access article under the CC BY-SA license.

Article Info

Article history:

Received June 22 , 2025
Revised June 30, 2025
Accepted July 08, 2025

Kata kunci:

Apresiasi, Insentif, Performa Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh pihak manajemen terhadap kinerja karyawan di UD Alam Jaya, yang berlokasi di Desa Sidagal, Kecamatan Siatas Barita, Kabupaten Tapanuli Utara. Latar belakang penelitian ini muncul dari permasalahan rendahnya kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai, yang diduga berkaitan dengan belum diterapkannya sistem penghargaan dan pengakuan secara optimal di lingkungan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi lapangan, serta dokumentasi terhadap delapan karyawan aktif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengakuan yang diberikan, meskipun masih dalam bentuk informal seperti ucapan terima kasih atau pujian, cukup berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab karyawan. Di sisi lain, belum tersedianya sistem penghargaan yang terstruktur menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang dihargai meskipun telah menunjukkan kinerja yang baik. Secara keseluruhan, kombinasi antara pengakuan dan penghargaan memiliki dampak positif terhadap aspek kedisiplinan, semangat kerja, dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen mulai membangun sistem penghargaan dan pengakuan yang lebih sistematis, transparan, dan

adil guna menunjang peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

This is an open access article under the CC BY-SA license.

Corresponding Author:

Intan Febiola Ginting
Program Study Manajemen, STIE IBMI Medan
E-mail: Intanfebiolabrginting@gmail.com

Pendahuluan

Pengakuan dan penghargaan telah menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi. Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya tuntutan kerja, pengakuan tidak lagi hanya dalam bentuk materi, tetapi juga non-materi seperti pujian dan apresiasi atas pencapaian kerja. Pemberian penghargaan yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus mulai memperhatikan aspek penghargaan dan pengakuan sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM.

Penelitian ini dilakukan pada UD Alam Jaya, sebuah usaha dagang yang berlokasi di Desa Sidagal, Kecamatan Siatas Barita, Kabupaten Tapanuli Utara. Subjek penelitian berjumlah 8 orang karyawan aktif yang terlibat langsung dalam operasional harian. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas kebutuhan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengakuan dan penghargaan diterapkan dalam lingkungan kerja skala menengah serta dampaknya terhadap produktivitas.

Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa salah satu masalah yang cukup menonjol di UD Alam Jaya adalah seringnya keterlambatan karyawan datang ke tempat kerja. Hal ini menimbulkan dugaan bahwa kurangnya sistem pengakuan dan penghargaan yang diterapkan dapat berkontribusi terhadap menurunnya semangat kerja dan kedisiplinan karyawan. Oleh karena itu, penting untuk diteliti bagaimana hubungan antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja, khususnya dalam aspek kedisiplinan waktu.

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, penghargaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Bentuk pengakuan dan penghargaan yang sesuai mampu menciptakan motivasi intrinsik dalam diri karyawan sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan dihargai, mereka akan menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian, pengaruh dalam konteks ini merujuk pada dampak langsung dari pengakuan dan penghargaan terhadap perubahan kinerja karyawan, khususnya dalam hal disiplin kerja. Permasalahan utama yang ditemukan di lokasi penelitiana dalah kurangnya sistem penghargaan yang berdampak pada rendahnya motivasi dan tingkat kedisiplinan, seperti keterlambatan datang ke tempat kerja. Artikel ini bertujuan untuk menggali sejauh

mana pengakuan dan penghargaan dapat menjadi solusi dalam meningkatkan kinerja di lingkungan kerja UMKM seperti UD Alam Jaya. Berdasasarkan latar belakang tersebut maka di dapat Rumusan Masalah antara lain : 1) Apakah bentuk pengakuan yang diberikan perusahaan memiliki dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan di UD Alam Kaya Sidagal?, 2) Sejauh mana pemberian penghargaan dapat memengaruhi performa kerja karyawan di UD Alam Kaya Sidagal?, 3) Bagaimana pengaruh gabungan antara pengakuan dan penghargaan terhadap efektivitas kerja karyawan di UD Alam Kaya Sidagal?.

Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab kerjanya selama kurun waktu tertentu, yang dievaluasi berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja ini menunjukkan efektivitas dan efisiensi individu dalam melaksanakan peran di lingkungan kerja. Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan luaran dari proses kerja yang berorientasi pada pencapaian sasaran organisasi. Beberapa faktor yang turut memengaruhi kinerja antara lain kemampuan personal, semangat kerja, kondisi lingkungan kerja, serta sistem penghargaan dan pengakuan.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan merupakan bentuk penghargaan atau apresiasi yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi atau pencapaian yang dinilai penting. Pengakuan ini dapat bersifat resmi maupun tidak resmi. Menurut Robbins dan Judge (2017), pengakuan memiliki peran dalam meningkatkan rasa percaya diri serta perasaan dihargai oleh karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Bentuk pengakuan bisa berupa ucapan terima kasih, penghargaan simbolis, hingga pengakuan publik di lingkungan kerja.

3. Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Mathis dan Jackson (2015) membagi penghargaan menjadi dua, yaitu bersifat finansial (seperti gaji, bonus, dan tunjangan) dan non-finansial (seperti promosi, fleksibilitas kerja, dan pengakuan sosial). Penerapan sistem penghargaan yang adil dan sesuai akan memberikan dorongan motivasional bagi karyawan untuk meningkatkan performa kerjanya.

4. Pengaruh Pengakuan terhadap Kinerja Karyawan

Pengakuan yang diberikan secara tepat dan konsisten akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan produktif. Karyawan yang merasa dihargai atas usahanya cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi dan loyalitas terhadap perusahaan. Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa pemberian pengakuan dapat memperkuat motivasi dari dalam diri karyawan (motivasi intrinsik), yang kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.

5. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen dalam meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan penghargaan yang sesuai terhadap pencapaian kerja karyawan. Berdasarkan teori penguatan, perilaku yang mendapatkan balasan positif cenderung akan diulang. Dalam organisasi, penghargaan menjadi alat untuk memperkuat perilaku positif dan produktif. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa sistem penghargaan yang tepat akan mendorong loyalitas dan mengurangi tingkat pergantian karyawan.

6.Teori yang Mendukung

a. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg membedakan dua jenis faktor yang memengaruhi kepuasan kerja: faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian kerja, diyakini mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al. (2020) menunjukkan bahwa pengakuan memiliki kontribusi yang kuat terhadap peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Teori Harapan Victor Vroom

Menurut Vroom, seseorang akan terdorong untuk bekerja secara optimal apabila ia meyakini bahwa usaha yang dilakukannya akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan diikuti oleh imbalan yang sesuai. Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa harapan terhadap penghargaan menjadi kunci utama dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan teori diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting, terutama adanya pengakuan dan penghargaan dari pihak organisasi. Pemberian pengakuan yang tepat dapat membangkitkan motivasi dari dalam diri karyawan, meningkatkan kepercayaan diri, serta menumbuhkan rasa puas dalam bekerja. Sementara itu, sistem penghargaan yang diterapkan secara adil dan sesuai akan mendorong karyawan untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja mereka.Hal ini sejalan dengan pandangan dalam Teori Dua Faktor Herzberg, yang menekankan bahwa faktor motivasi seperti pengakuan dan pencapaian berperan besar dalam membentuk kepuasan kerja. Demikian pula, Teori Harapan yang dikemukakan oleh Vroom menjelaskan bahwa motivasi muncul saat individu meyakini bahwa kerja kerasnya akan menghasilkan prestasi yang pada akhirnya mendatangkan imbalan sesuai harapan. Oleh karena itu, pengakuan dan penghargaan bukan hanya menjadi bentuk apresiasi, tetapi juga merupakan strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan performa kerja secara keseluruhan.

Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana pengakuan yang diberikan oleh pihak manajemen memengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin memahami pengalaman, pemahaman, dan pandangan karyawan terhadap bentuk pengakuan yang diterima di lingkungan kerja.

2. Lokasi dan Penelitian

Kegiatan penelitian dilakukan di UD Alam Jaya, sebuah usaha dagang yang terletak di Desa Sidagal, Kecamatan Siatas Barita, Kabupaten Tapanuli Utara.

3. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah 8 orang karyawan aktif yang bekerja secara langsung dalam kegiatan operasional sehari-hari. Mereka dipilih sebagai informan karena dinilai mengetahui secara langsung bagaimana sistem pengakuan diterapkan dan dampaknya terhadap kinerja.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan tiga teknik utama, yaitu:

- Wawancara mendalam: Peneliti menggali informasi secara langsung dari karyawan mengenai bentuk-bentuk pengakuan yang diterima serta pengaruhnya terhadap semangat dan tanggung jawab dalam bekerja.
- Observasi langsung: Peneliti mengamati perilaku kerja karyawan, termasuk ketepatan waktu, cara bekerja, dan interaksi antara atasan dan karyawan.
- Dokumentasi: Peneliti juga mengumpulkan dokumen perusahaan, seperti absensi, catatan kinerja, atau bukti penghargaan yang pernah diberikan.

5. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui beberapa tahap, yaitu:

- Reduksi data: Memilih dan merangkum data penting yang relevan dari hasil wawancara dan observasi.
- Penyajian data: Menyusun data ke dalam narasi atau kutipan langsung dari informan untuk menggambarkan temuan secara utuh.
- Penarikan kesimpulan: Menyimpulkan temuan untuk melihat pola hubungan antara pemberian pengakuan dengan perubahan dalam kinerja, terutama dalam hal kedisiplinan dan motivasi kerja.

6. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi, baik triangulasi sumber (membandingkan data dari beberapa informan) maupun triangulasi metode (membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi), guna memastikan kebenaran dan konsistensi data yang diperoleh.

Hasil dan Pembahasan

1. Wujud Pengakuan di UD Alam Jaya

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 8 orang karyawan di UD Alam Jaya, diketahui bahwa bentuk pengakuan yang diberikan pimpinan kepada karyawan masih bersifat sederhana dan informal. Biasanya pengakuan disampaikan melalui ucapan langsung seperti pujian atau ucapan terima kasih atas pekerjaan yang dianggap baik.

Namun demikian, sejumlah karyawan menyampaikan bahwa bentuk pengakuan seperti itu belum cukup untuk memberikan dorongan kerja yang maksimal. Beberapa dari mereka menyatakan keinginan untuk memperoleh bentuk apresiasi yang lebih nyata, seperti sertifikat, pengakuan terbuka di hadapan rekan kerja, atau penambahan tanggung jawab sebagai tanda kepercayaan.

2. Penerapan Penghargaan di Lingkungan Kerja

Hasil dokumentasi dan pengamatan menunjukkan bahwa sistem pemberian penghargaan di UD Alam Jaya belum dijalankan secara teratur atau terstruktur. Tidak tersedia sistem bonus atau insentif rutin untuk karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi. Hal ini diakui oleh beberapa karyawan sebagai faktor yang membuat mereka merasa kurang dihargai, meskipun sudah bekerja dengan sungguh-sungguh.

Salah satu informan mengatakan bahwa tidak ada perbedaan perlakuan antara karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dan semangat kerja dengan mereka yang kurang

aktif. Ini menunjukkan bahwa penghargaan belum dijadikan sebagai alat untuk mendorong kinerja positif di tempat kerja.

3. Dampak Pengakuan dan Penghargaan terhadap Kinerja

Melalui hasil observasi, terlihat bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diakui kontribusinya cenderung lebih termotivasi, hadir tepat waktu, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, karyawan yang merasa upayanya tidak diapresiasi tampak kurang bersemangat dalam bekerja.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengharapkan adanya sistem pengakuan dan penghargaan yang lebih jelas dan merata, karena hal itu akan memberi semangat tambahan dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menyebutkan bahwa pengakuan merupakan faktor penting dalam mendorong kepuasan dan peningkatan kinerja kerja.

4. Masalah Disiplin dan Keterkaitannya dengan Pengakuan

Salah satu persoalan yang mencolok di UD Alam Jaya adalah keterlambatan karyawan dalam datang ke tempat kerja. Berdasarkan catatan absensi, ditemukan bahwa sebagian karyawan datang tidak tepat waktu, dan tidak ada sistem sanksi maupun penghargaan yang diterapkan secara jelas. Tidak adanya sistem ini diyakini menjadi alasan kurangnya kedisiplinan di antara karyawan.

Karena tidak ada perbedaan perlakuan antara karyawan yang rajin dan yang tidak, para pekerja merasa tidak memiliki motivasi untuk lebih disiplin. Ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan memiliki peran penting dalam menumbuhkan budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif.

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa pengakuan dan penghargaan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja. Akan tetapi, penerapannya di UD Alam Jaya belum berjalan secara optimal karena tidak adanya sistem yang terorganisir.

Hal ini memperkuat pandangan dari teori Herzberg yang menyatakan bahwa pengakuan dan pencapaian merupakan faktor motivasi yang dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, teori harapan dari Vroom juga menunjukkan bahwa karyawan akan termotivasi jika mereka percaya bahwa usahanya akan menghasilkan imbalan yang layak.

Dengan demikian, manajemen UD Alam Jaya disarankan untuk mulai menerapkan sistem pengakuan dan penghargaan yang lebih terstruktur, agar kinerja karyawan dapat meningkat dan budaya kerja yang positif dapat tercipta.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian mengenai pengaruh pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di UD Alam Jaya, dapat disimpulkan bahwa pengakuan yang diberikan oleh perusahaan, meskipun masih dalam bentuk sederhana seperti pujian atau ucapan terima kasih, mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa diakui atas kontribusinya cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga hal ini menunjukkan bahwa pengakuan mampu menumbuhkan motivasi dari dalam diri serta memperbaiki kedisiplinan.

Di sisi lain, kurangnya sistem penghargaan yang terorganisir menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi yang layak, meskipun telah menunjukkan

performa kerja yang baik. Ketiadaan insentif atau penghargaan formal turut berkontribusi pada rendahnya antusiasme dan loyalitas terhadap pekerjaan. Temuan ini memperlihatkan bahwa penghargaan memainkan peran penting dalam mendorong kinerja, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kompetitif.

Secara keseluruhan, kombinasi antara pengakuan dan penghargaan terbukti memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi kerja. Karyawan yang merasa dihargai cenderung hadir lebih tepat waktu dan lebih berkomitmen terhadap tugasnya. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen UD Alam Jaya untuk mulai menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan yang lebih terstruktur, transparan, dan adil agar dapat mendorong peningkatan kinerja dan menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

Daftar Pustaka

Armstrong, M. & Taylor, S. (2020). Buku Pegangan Manajemen Sumber Daya Manusia Armstrong (Edisi ke-15). London: Kogan Page.

Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen SDM Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-14). Boston: Cengage Learning.

Purwanto, A., Bernarto, I., & Fauzi, M. A. (2020). Peran Teori Motivasi-Higiene Herzberg terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 13(2), 245–256.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). Perilaku Organisasi (Edisi ke-17). New Jersey: Pearson Education.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Vroom, V. H. (1964). Motivasi dan Kinerja Kerja. New York: Wiley.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.