

Pengaruh Apresiasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dongil Casting Indonesia

¹Deden Setiawan, ²Danang Aziz, ³Setiawati

¹Fakultas Bisnis Dan Teknologi Universitas Pertiwi

¹21120123@pertiwi.ac.id, ²danang.aziz@pertiwi.ac.id, ³setiawati@pertiwi.ac.id

Submit : 09 Jul 2025 | Diterima : 20 Jul 2025 | Terbit : 22 Jul 2025

ABSTRAK

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh apresiasi terhadap kinerja Karyawan dan untuk mengetahui apakah apresiasi bisa menjadi faktor utama terhadap kinerja karyawan di PT Dongil Casting Karawang. Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) sedangkan untuk variabel independent adalah apresiasi (X1). Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT Dongil Casting Karawang yang di perkirakan mencapai 150 orang. Sampel yang diambil sebanyak 60 orang dari total populasi menggunakan rumus slovin.. Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data metode deskriptif, validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana dan uji T menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan apresiasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung Aprsiasii sebesar $3,277 >$ nilai T Tabel sebesar 2.002 dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$, artinya apresiasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Apresiasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga). Disamping itu manusia adalah makhluk tuhan yang kompleks dan unik serta diciptakan dalam integrasi dua subtansi yang tidak berdiri sendiri yaitu tubuh (fisik/jasmani) sebagai unsur materi, dan jiwa yang bersifat non materi.

Hubungan yang paling intensif di lingkungan organisasi adalah antara pemimpin dengan para pekerja yang ada dibawahnya. Oleh sebab itu perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi moderen. Sehingga bagaimanapun maju nya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber daya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. maka dari itu hubungan antara pemimpin dan bawahan harus memiliki keterikatan emosional melalui konsep pemberian penghargaan atau Apresiasi.

Menurut Menurut kiswuryanto (2014:2) masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Nyatanya tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak 2 akan ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan (Doni Juni Priansa 2016:278), hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasi dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktik manajemen dan sasaranya cukup luas, Hubungan kerja semakin penting artinya dalam usaha organisasi mewujudkan eksistensinya di lingkungan tugas yang lebih luas dan kompetitif pada masa yang akan datang manusia memiliki keinginan seperti harga diri, hak asasi, ingin di hormati, dan lain-lain oleh karna itu sumber daya manusia harus diperlakukan sama secara hati-hati dan penuh kearifan.

Pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan umum yang di tuntutan oleh manusia itu sendiri

salah satunya adalah penghargaan (Apresiasi kinerja) Apresiasi kinerja merupakan upaya pengakuan dan penghargaan terhadap pencapaian atau kontribusi yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaannya. Bentuk apresiasi ini dapat berupa pujian, penghargaan formal, kenaikan jabatan, atau

Dalam teori manajemen sumber daya manusia, apresiasi kinerja dianggap sebagai salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas. Meskipun pentingnya apresiasi kinerja telah diakui secara luas, masih terdapat kebutuhan untuk memahami secara kongret yang lebih mendalam tentang 3 bagaimana apresiasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian sebelumnya telah memberikan bukti-bukti awal yang mendukung hubungan positif antara apresiasi terhadap kinerja karyawan, namun masih terdapat celah pengetahuan yang perlu dijelajahi di PT Dongil Casting Indonesia. Khususnya, dalam konteks organisasi yang beragam dan kompleks seperti saat ini.

Perlu dipahami bagaimana faktor-faktor seperti budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan karakteristik individu, karyawan dapat memoderasi atau menguatkan hubungan antara apresiasi (penghargaan) dengan kinerja. Selain itu penting juga untuk memperhatikan peran teknologi dalam mendukung pelaksanaan apresiasi kinerja, terutama di tengah trend. berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh apresiasi terhadap kinerja karyawan PT Dongil Casting Indonesia”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance) sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah dari kata kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Tingkat pencapaian hasil kerja berupa kinerja dan sebuah usaha yang dikerjakan dengan persyaratan tertentu dari suatu pekerjaan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Kinerja karyawan sangat menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, secara efektif dan efisien.

Simamora (2004:416) mengatakan bahwa “kinerja merupakan proses dengan organisasinya yang mengevaluasi pelaksanaan kerja individu”. Hasibuan (2007:54) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecukupan, 16 pengalaman, kesungguhan serta waktu” Robbins (2003) kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh seseorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin dan organisasi. Kinerja menggambarkan sejauhmana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan.

Apresiasi Kerja

Menurut Handoko (2012 : 66) Apresiasi merupakan sebagai bentuk penghargaan atau usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Menurut Irham Fahmi (2016: 64) apresiasi atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Dari pengertian di atas maka

dapat disimpulkan bahwa apresiasi adalah balas jasa atau penghargaan yang diterima karyawan baik secara finansial maupun non finansial.

Menurut nawawi (2005:119) apresiasi adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal dengan kata lain apresiasi/penghargaan adalah segala sesuatu yang berupa sentuhan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji.

Hubungan antara Apresiasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi Tri Wijayanti (2016:110) dalam jurnal serena, sachu & Ali (2012) ditemukan hasil bahwa ada hubungan langsung antara apresiasi intrinsik dan kinerja, ada hubungan langsung antara Apresiasi ekstrinsik dan kinerja karyawan, ada perbedaan signifikan antara apresiasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa Apresiasi yang terdiri dari perhatian, kesempatan belajar, pekerjaan yang menantang, dan jenjang karir memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Edirisooriya (2014) dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara Apresiasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, dan terdapat hubungan positif Intrinsik terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa Apresiasi mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh dewi handayani dan muslimah jahro romas (2022) menunjukkan bahwa apresiasi memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi reward yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Mengembangkan budaya kerja yang positif Dengan memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja karyawan, organisasi dapat mengembangkan budaya kerja yang positif dan mendukung.

Kerangka Pemikiran

Apresiasi telah di pandang sebagai sebuah instrument yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Seorang karyawan yang dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan maka Perusahaan dapat diharapkan memberikan penghargaan yang setimpal dari apa yang telah dilakukan oleh pegawainya, untuk itu ketergantungan kedua belah pihak akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar. disisi lain Apresiasi dalam konteks organisasi sangatlah diperlukan terutama dalam perusahaan demi menunjang semangat dan etos kerja karyawan demi tercapainya produktivitas yang optimal, bahkan Apresiasi juga bisa berdampak positif terhadap individual maupun kelompok, tentunya Apresiasi juga bisa menimbulkan rasa kepuasan kerja sehingga karyawan merasa di hargai keberadaanya, tidak jarang organisasi atau perusahaan mengabaikan hal ini, padahal justru hal yang dianggap sepele bisa berdampak luar biasa khususnya terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi Menurut sugiyono (2024:80) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan bendabenda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subek/objek itu. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT Dongil Casting Karawang yang di perkirakan mencapai 150 orang.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2024:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 60 orang dari total populasi menggunakan rumus slovin.

Teknik Model Analisis

Analisis data bertujuan untuk mengolah data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang bisa diartikan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program data SPSS, adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengolahan. Tahapan berikutnya adalah analisis data hasil kuesioner yang telah disebar dan telah mendapatkan responnya, maka sudah dapat dicari terlebih dahulu nilai 35 meannya yang kemudian akan diubah kebentuk persen untuk dapat dikategorikan. Setelah mendapatkan nilai meannya maka diubah kedalam bentuk persen. Selanjutnya data akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif, Dimana mean yang telah diketahui kemudian akan diubah kebentuk persen.

Uji Instrumen T Penelitian

Uji Intrument penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah intrument yang digunakan (kuesioner) dalam penelitian memenuhi kriteria intrument yang baik atau tidak. Baik tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam intrument penelitian dapat dilihat dari hasil uji validitas dan uji reabilitas.

1. Uji Validitas

Item pertanyaan daftar status (konstruk) dinilai validitasnya untuk melihat apakah item tersebut diintegrasikan untuk mengkategorikan variabel. Karena setelah alat ukur terintegrasi mendapatkan uji validitas dengan r hitung > tabel pada taraf alpha 5% atau 0,05 maka dikatakan valid (Ghozali 2018). Serangkaian kekhawatiran ini umumnya cenderung berkontribusi pada serangkaian variabel yang pasti, kriteria pengujian validitas.

2. Uji Reliabilitas

Konsistensi rangkaian pengukuran atau rangkaian instrumensi merupakan tindakan korektif yang tepat. Untuk pengukuran yang lebih subjektif, reliabilitas 37 dapat dinyatakan sebagai apakah dua penilaian memberikan skor yang sama (diantara penilai), atau apakah pengukuran dari skala multi-item yang sama (tes dengan tes ulang) akan memuat hasil yang sama. Hasil pengukuran harus tampak setia dalam artian seharusnya konstan dan dapat diandalkan. Sejauh mana hasil pengukuran dengan fasilitas tersebut dapat diasumsikan bervariasi tergantung dari keandalanya dan kualitasnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Alat analisis yang dapat digunakan adalah dengan melihat tampilan plot atau data dapat juga menggunakan uji kolmogrov smirnov. Data analisis dengan bantuan komputer SPSS. Data pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah hubungan linear anagar variabel bebas. Menurut imam ghozali (2018) pengujian multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah 38 model regresi ditemukan adanya korelasi anatar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai variance inflation faktor (VIF) jika jumlah VIF tidak melebihi 10, dan nilai tolerance melebihi 0,1 maka menunjukkan tidak terjadi multikolonearitas.

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah sautu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) sugiyono (2011). Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikan dan menurunkan keadaan variabel independent, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen atau sebaliknya.

Uji Parsial (Uji T)

Menurut widjarjono (2024) parsial digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing secara

individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Noor Y = a + bX + e 39 (2017) mengemukakan bahwa uji T (persial) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai T hitung masing-masing variabel independen dengan nilai T tabel dengan peluang kesalahan ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai T hitung \geq T tabel, maka variabel independen secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansinya $< \alpha$ maka hipotesis diterima. Noor juga menambahkan bahwa T tabel dapat di hitung dengan menggunakan rumus $T \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k1)$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas Atribut nilai r hitung lebih besar dari r tabel memenuhi syarat untuk membentuk dimensi. Jumlah responden (N) menentukan nilai r tabel dan uji signifikansi 10% atau 0,10 menentukan validitasnya. Ada 60 orang yang menanggapi survei dalam penelitian ini. R tabel untuk uji validitas ini di ketahui sebesar 0,211 berdasarkan jumlah responden. Dengan cara ini, setiap hal yang efektif memiliki nilai r hitung di atas 0,211 yang dapat di anggap sah.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	rHitung	rTabel	Keterangan
Apresiasi	A1	0,520	0,211	Valid
	A2	0,381	0,211	Valid
	A3	0,430	0,211	Valid
	A4	0,400	0,211	Valid
	A5	0,317	0,211	Valid
	A6	0,327	0,211	Valid
	A7	0,229	0,211	Valid
	A8	0,564	0,211	Valid
	A9	0,334	0,211	Valid
	A10	0,456	0,211	Valid
	A11	0,475	0,211	Valid
	A12	0,295	0,211	Valid
Kinerja karyawan	K1	0,419	0,211	Valid
	K2	0,472	0,211	Valid
	K3	0,464	0,211	Valid
	K4	0,489	0,211	Valid
	K5	0,479	0,211	Valid
	K6	0,502	0,211	Valid
	K7	0,365	0,211	Valid
	K8	0,517	0,211	Valid

Sumber : Data diolah 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel Apresiasi Kerja dan variabel Kinerja Karyawan memiliki kriteria Valid pada semua pertanyaan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,211.

Uji Reliabilitas

Pada tahap uji reliabilitas digunakan untuk pengukuran konsisten terhadap variabel yang digunakan. Dimana variabel yang digunakan dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 dan sebaliknya jika Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel. Bisa di lihat pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Apresiasi	0,663	Reliebel

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,683	Reliebel

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diatas diperoleh besarnya koefisiensi reliabilitas Cronbach Alpha lebih dari 0,60 setiap variabel, maka ditinjau dari reliabilitasnya secara psikometri kuesioner tersebut layak digunakan.

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Data analisis dengan bantuan computer program SPSS. Data pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal. Hasil Uji normalitas dapat dilihat pada table sebagai berikut :

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.07298077	
Most Extreme Differences	Absolute	.095	
	Positive	.082	
	Negative	-.095	
Test Statistic		.095	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.185	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.175
		Upper Bound	.195

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 di atas, dengan pengujian statistic One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan bahwa diantara variabel independent tidak terjadi korelasi yang kuat atau terjadi masalah multikolinearitas. Untuk melihat terjadi atau tidaknya dapat dilihat melalui nilai tolerance dan VIF, yaitu apabila nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.728	4.424		2.651	.010	
	APRESIASI	.352	.107	.395	3.277	.002	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil olah data Program SPSS pada gambar 2, menunjukkan nilai VIF variable X1 (Reward) sebesar 1.000 yang tidak lebih dari 10,00. Nilai tolerance untuk variable X1 (Reward) sebesar 1.000 lebih dari dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable apresiasi tidak ada multikolonieritas dalam model regresinya.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.728	4.424		2.651	.010		
	APRESIASI	.352	.107	.395	3.277	.002	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 3 Uji Regresi Linear Sederhana

Adapun persamaan dari regresi linear Sederhana pada gambar 3 diatas yaitu :

$$Y = 11.728 + 352X_1$$

1. Konstanta sebesar 11.779 yang artinya jika Reward (X₁) atau Konstanta X=0 maka nilai a konstanta Positif sebesar 11.779.
2. Koefisien Regresi Reward (X₁) sebesar .352, artinya jika apresiasi mengalami peningkatan sebanyak 1%, maka variable Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 35,2%, dan bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara variabel apresi (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y) PT. DONGIL CASTING INDONESIA.
- 3.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai T hitung masing masing variabel independent dengan nilai T table dengan peluang kesalahan ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai T hitung \geq T tabel, maka variabel independent secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansinya $< \alpha$, maka hipotesis diterima.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.728	4.424		2.651	.010		
	APRESIASI	.352	.107	.395	3.277	.002	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 4 Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan Gambar 4, nilai T hitung AprsiasI (X₁) sebesar 3,277 > nilai T Tabel sebesar 2.002 dan nilai signifikansinya sebesar 0,002 < 0,05, maka apresiasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis yang diajukan diterima, artinya apresiasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. DONGIL CASTING INDONESIA.

Pembahasan

Hasil penelitian ini Bentuk Apresiasi yang diterapkan di PT Dongil Casting Karawang adalah Pengakuan Verbal, Penghargaan Tertulis, Penghargaan materi, Pengakuan Sosial, Peningkatan hubungan sosial. Gambaran tingkat kinerja di PT Dongil Casting Karawang dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk kinerja individu karyawan, kinerja tim, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja biasanya melibatkan pengukuran kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta komitmen terhadap pekerjaan. Selain itu, penilaian juga dapat mencakup aspek seperti kemampuan bekerja sama, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam menilai kinerja di PT Dongil Casting Karawang adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, Tanggung

jawab terhadap pekerjaan. Pada penelitian ini, dimana apresiasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung Apresiasi sebesar $3,277 >$ nilai T Tabel sebesar 2.002 dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$, artinya apresiasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian Hasil penelitian ini didapatkan berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS yang dapat disimpulkan Berdasarkan hasil olah data, apresiasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung Apresiasi sebesar $3,277 >$ nilai T Tabel sebesar 2.002 dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$, artinya apresiasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan analisis deskriptif bentuk apresiasi yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Dongil Casting Karawang adalah dukungan dari rekan kerja meningkatkan kepuasan kerja, penghargaan materi membuat merasa lebih loyal terhadap perusahaan, penghargaan materi mendorong untuk meningkatkan produktivitas, penghargaan sosial meningkatkan rasa semangat kerja, lebih semangat bekerja setelah menerima pujian dari atasan, penghargaan sosial meningkatkan rasa percaya diri, pengakuan verbal dari atasan meningkatkan rasa percaya diri, penghargaan materi dapat membuat merasa dihargai di tempat kerja, penghargaan tertulis membantu untuk lebih fokus pada target kerja, penghargaan tertulis memotivasi untuk meningkatkan kinerja, penghargaan materi dapat memotivasi untuk bekerja lebih keras dan penghargaan tertulis meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja. Bentuk Apresiasi yang diterapkan di PT Dongil Casting Karawang adalah pengakuan Verbal, penghargaan Tertulis, penghargaan materi, pengakuan Sosial dan peningkatan hubungan sosial. Gambaran tingkat kinerja di PT Dongil Casting Karawang dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk kinerja individu karyawan, kinerja tim, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam menilai kinerja di PT Dongil Casting Karawang adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada tempat bekerja kami di PT. Dongil Casting Indonesia, Para Atasan dan Rekan kerja yang sudah memberikan motivasi terhadap kami dan terima kasih kepada keluarga kami yang paling kami sayangi.

REFERENSI

- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohad, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., ... & Lay, A. S. Y. (2023). Manajemen sumber daya manusia. CV Rey Media Grafika.
- Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Jovanbeauty. *Jurnal Pijar*, 1(3), 559-565.
- Zarkasi, Z., Lustono, L., Zhafira, N. H., Laily, N., Febrian, W. D., Triono, F., ... & Samukroni, M. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (The Art of Human Resource, Human Capital, and Human Relation). Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., ... & Arman, Z. (2024). Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Rustanti, D. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.
- Putra, P. D. K. P., Wijaya, I. G. N. S., & Sanjaya, G. E. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Widya Manajemen*, 6(1), 1-9.
- Rohmansyah, D. T., & Atmajawati, Y. (2023). PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER TEHNIK NUSANTARA SIDOARJO. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(9).
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57-66.

- Astaman, C., & Kamase, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Arief Rate. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), 152-161.
- Syamsu, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- AL GHOZALI, G. E. M. I. L. A. N. G. ANALISIS MINAT DAN DAMPAK DRIVER GRAB DALAM PEMINJAMAN MODAL DI APLIKASI GRAB DRIVER KERJASAMA APLIKASI KREDIT JULO.
- Indah, D. R., & Nurfadillah, N. (2022). Evaluasi Kepuasan Pengguna Pada Website PalTV Dengan Metode EUCS. *Jurnal Nasional Teknologi dan Sistem Informasi*, 8(2), 89- 97.
- Amri, A. (2019). "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo". *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 53.
- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.