

**Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan**

***THE EFFECT OF PERFORMANCE ASSESSMENT AND REWARD SYSTEM ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE***

**Wiwin Rosmiyanti Agustin<sup>1</sup>, Faizal Mulia Z<sup>2\*</sup>, Dicky Jhoansyah<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Sukabumi<sup>1,2,3</sup>

[wiwinrosmiyanti@ummi.ac.id](mailto:wiwinrosmiyanti@ummi.ac.id)<sup>1</sup>, [faizal\\_88@ummi.ac.id](mailto:faizal_88@ummi.ac.id)<sup>2\*</sup>, [dicky.jhoansyah@ummi.ac.id](mailto:dicky.jhoansyah@ummi.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of performance appraisal system variables and rewards on employee performance. This study uses quantitative methods. The population in this study are employees of PT. Paragon Technology And Innovation DC Sukabumi and the sample used was 100 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and the sample technique used is probability sampling. The results of this study indicate that simultaneously and partially the variables of the performance appraisal system and reward have a positive and significant effect on employee performance. The results of the *f* test are known from the  $F_{count} 101.961 > 3.08$  indicating that the  $F_{count}$  value is greater than  $F_{table}$  and the correlation results in this study have a strong and high value of 0.678. Meanwhile, from the results of the *t*-test value, namely  $T_{count} 2,286 > 1,983$ , it shows that  $T_{count}$  is greater than  $T_{table}$  so it can be concluded that the performance appraisal and reward system variables have an influence on employee performance.*

**Keywords:** *Performance Assessment, Reward, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel sistem penilaian kinerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Paragon Technology And Innovation DC Sukabumi dan sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan teknik sampel yang digunakan yaitu *probability sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial antara variabel sistem penilaian kinerja dan *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji *f* yaitu diketahui dari nilai  $F_{hitung} 101,961 > 3,08$  menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  dan dari hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai yang kuat dan tinggi sebesar 0,678. Sedangkan dari hasil nilai uji *t* yaitu  $T_{hitung} 2,286 > 1,983$  menunjukkan bahwa  $T_{hitung}$  lebih besar dari pada  $T_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa dari variabel sistem penilaian kinerja dan *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Sistem Penilaian Kinerja, *Reward*, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di Indonesia ini sudah mulai berkembang, telah banyak orang-orang yang ingin memulai bisnis sendiri. Di dunia modern ini pun banyak sekali peluang bisnis yang bisa dimanfaatkan. Mulai dari dagang atau jasa dan lain sebagainya bahkan dunia online sudah banyak marak sekali yang bisa menjadi alternatif untuk menjual barang jualan. Salah satu yang menjadi bahan pertimbangan untuk produk yang bisa dijual adalah kosmetik dikarenakan banyaknya kebutuhan kecantikan untuk wanita yang bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menjual produk kosmetik (Satria Nadhif, 2017).

Paragon merupakan sebuah perusahaan manufaktur kosmetik nasional terbesar di Indonesia dan telah diperhitungkan dalam taraf internasional dalam menciptakan brand-brand unggulan seperti Wardah, Make Over, Emina, IX, dan Putri. Sebagai perusahaan kosmetik asli Indonesia dengan tingkat pertumbuhan lebih tinggi dari rata-rata pertumbuhan industri per tahun, kini Paragon telah memiliki lebih dari 7500 karyawan terbaik di bidangnya di seluruh Indonesia. Di Sukabumi sendiri ada 200 karyawan di bagian *Beauty advisor* atau *beauty assistant*. Peran karyawan sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang kompeten adalah aset penting dalam industri apapun karena mereka adalah katalis utama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan mencapai tujuan. Kinerja dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tanpa

melanggar hukum, dan mematuhi etika dan etika. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu ataupun suatu organisasi dalam melakukan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja juga dapat diukur dengan terdapatnya sistem pengukuran kinerja. Menurut Ainsworth, Smith dan Millership (2017 dalam Ni Kadek Suryani, 2020) menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu hasil akhir. Artinya, Kinerja karyawan diartikan sebagai titik akhir yang dihasilkan oleh orang atau individu baik berupa barang atau jasa. Hasil akhir yang dicapai harus sesuai dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati baik pada level biaya, waktu penyelesaian ataupun kualitas serta kuantitasnya.

Kinerja karyawan memiliki tiga komponen, yaitu kemampuan individu, usaha yang dikeluarkan, dan dukungan organisasi (Mathis dan Jackson, 2008 dalam Aldila Ayuning Budi, 2019: 1). Perilaku apa pun yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hal yang tepat untuk menjadi perhatian supervisor (Robbins dan Judge, 2013 dalam Aldila Ayuning Budi, 2019: 1). SOP dijadikan sebagai acuan bekerja sesuai dengan alat penilaian kinerja pegawai. Di bagian *BA* sendiri karyawan harus selalu *grooming* dan ramah terhadap *customer*, selalu menampilkan *gesture confident, expert* dalam hal *makeup*.

Penilaian kinerja adalah sistem terstruktur formal yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi perilaku karyawan dan hasil kerja, serta untuk memahami bagaimana dan mengapa karyawan melakukan pekerjaannya saat ini dan bagaimana bekerja lebih efektif di masa depan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi

dan menentukan berhasil tidaknya organisasi (Indriani et al., 2020).

Selain penilaian kinerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *reward*. *Reward* merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Purnama, 2015:13 dalam (Ch et al., n.d.). Jika karyawan mencapai target maka akan mendapatkan *reward*. Di PT. Paragon sendiri ada banyak insentif, salah satunya jika karyawan bekerja lebih dari 7 tahun maka karyawan tersebut akan diberangkatkan umroh secara gratis.

Setelah penulis melakukan wawancara penulis menemukan permasalahan yang di hadapi oleh karyawan PT. Paragon yaitu kurang baiknya kuantitas kerja karyawan, dikarenakan karyawan tidak selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Didukung dengan prakuesioner yang penulis lakukan pada 10 responden.

Berdasarkan hasil kuesioner diatas yang disebar kepada 10 responden, ditemukan permasalahan dalam kinerja yang mana ketepatan waktu karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan. Selain itu dipengaruhi juga oleh kemampuan (hasil kerja) dan penyelesaian.

Pengertian kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (dalam Hasyim et al., 2020) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Sedangkan menurut Dihan & Hidayat, (2020) Kinerja

(*Performance*) merupakan “apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Adapaun menurut Issalillah, (2019) kinerja adalah “hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan”.

Kinerja karyawan memiliki tiga dimensi menurut Hakim (dalam Fatmawati & Mei, 2019) diantaranya adalah kuantitas kerja, kualitas kerja & ketepatan waktu, kemandirian & efektivitas.

Pengertian sistem penilaian kinerja menurut (Han et al., 2019) Sistem penilaian kinerja adalah “sistem formal pemantauan karyawan yang melibatkan evaluasi kinerja berdasarkan penilaian dan pendapat dari bawahan, rekan kerja, supervisor, manajer bahkan pekerja itu sendiri dan merupakan cara atau mekanisme yang digunakan organisasi mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja dan mendistribusikan penghargaan karyawan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (dalam Ainnisya & Susilowati, 2018) “Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Penilaian kinerja dapat dilakukan secara rutin atau secara periodik yang dapat dinilai oleh atasan langsung. Adapun penilaian tidak hanya meliputi kegiatan fisik yang dihasilkan oleh pegawai tetapi juga menilai kemampuan-kemampuan atau keahlian-keahlian khusus dari pegawai sesuai dengan jabatan dan pekerjaan masing-masing”. Adapun menurut Maas dan Torres-González, (dalam Sharma & Sharma, 2017) “Sistem penilaian kinerja yang dirancang oleh organisasi dapat bervariasi dalam tingkat subjektivitas dan objektivitas dalam kriteria evaluasi mereka, di mana subjektivitas didefinisikan sebagai sejauh mana penilai memiliki pengaruh pribadi

langsung pada peringkat kinerja orang yang dinilai”.

Sistem penilaian kinerja memiliki delapan dimensi menurut Kasmir (dalam Ainnisyah & Susilowati, 2018) diantaranya adalah absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan, loyalitas, kepatuhan, kerja sama dan kepemimpinan.

H1 : Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel sistem penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan.

Pengertian *reward* menurut Fitri (dalam Astuti et al., 2019) penghargaan (*reward*) dapat diartikan sebagai “bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/ dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan”. Sedangkan menurut Juran & Gryna (dalam Elias Abebe & Tesfaye Haile, 2020) *reward* merupakan “Imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa bonus, promosi, atau kenaikan gaji mengikuti evaluasi kinerja mereka”. Adapun menurut Chiang & Birtch, (dalam Elias Abebe & Tesfaye Haile, 2020) imbalan adalah “konsep luas yang mewakili segala sesuatu yang mungkin dihargai oleh seorang karyawan yang bersedia ditawarkan oleh pemberi kerja sebagai imbalan atas kontribusinya”.

Dari berbagai pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan *reward* adalah suatu imbalan dari perusahaan terhadap karyawan yang telah berprestasi ataupun bentuk penghargaan atas kinerja yang telah dihasilkan untuk kemajuan perusahaan.

*Reward* memiliki dua dimensi menurut Ivancevich (dalam Dihan & Hidayat, 2020) diantaranya adalah *reward intrinsik*, *reward ekstrinsik*.

H2 : Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Objek dalam penelitian ini adalah *PT. Paragon Technology And Innovation DC Sukabumi*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan adalah *PT. Paragon Technology And Innovation DC Sukabumi*. penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan menggunakan pendekatan *simple random sampling* yang dimana dari setiap individu berhak menjawab atas pernyataan yang telah diajukan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dengan cara menyebar kuesioner melalui *google form* kepada karyawan *PT. Paragon Technology And Innovation DC Sukabumi*. hasil dari penelitian ini diolah menggunakan *software IBM SPSS* versi 24. Selanjutnya teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Uji f atau uji kelayakan model merupakan suatu cara untuk mengetahui apakah model tersebut layak atau tidaknya dalam penelitian. Berikut adalah hasil dari olahan data yang dihasilkan sebagai berikut ini :

**Tabel 2.**

### Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1822.759	2	911.379	101.961	.000 <sup>b</sup>
	Residual	867.031	97	8.938		
	Total	2689.790	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Reward, Penilaian Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Dari hasil uji f diatas dapat dilihat bahwa nilai  $f_{hitung}$  101,961 > 3,08 menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari pada  $f_{tabel}$  selanjutnya dari nilai regresinya mempunyai tingkat yang

signifikan diantaranya  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja dan *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3.**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.823 <sup>a</sup>	.678	.671	2.98973

a. Predictors: (Constant), Reward, Penilaian Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan dari hasil data olahan diatas menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,823 dan terdapat nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,671 yang dimana maksud dari data tersebut adalah adanya pengaruh dari variabel sistem penilaian kinerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 67,1% dan 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Setelah itu dilakukan uji analisis regresi linier berganda, tujuannya untuk mengetahui hubungan linier antara dua atau lebih dari variabel lainnya. Selanjutnya pada saat mengajukan hipotesis dilakukan uji t tujuannya untuk menentukan hipotesis pada variabel satu dengan yang lainnya apakah memiliki pengaruh ataupun tingkat dari signifikan yang sama atau tidak. Pengolahan data ini menggunakan alat bantu IBM SPSS versi 24.

**Tabel 4.**  
**Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.133	2.683			2.286	.024
Penilaian Kinerja	.278	.058	.380		4.791	.000
Reward	1.069	.165	.515		6.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan dari hasil olahan data diatas menunjukkan nilai constant sebesar 6,133 dan pada variabel sistem penilaian kinerja sebesar 0,278 dan pada nilai *reward* sebesar 1,069. Pada hasil ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = B_1X_1 + B_2X_2$$

$Y = 0,278X_1 + 1,069X_2$  arti dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

Berdasarkan dari hasil hipotesis yang telah diajukan menunjukkan bahwa hipotesis pertama menunjukkan nilai yang signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,791 > 1,983$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel sistem penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan.

Dan selanjutnya hasil dari hipotesis kedua menunjukkan yang signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 6,494 > 1,983$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dari variabel sistem penilaian kinerja dan *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan setelah dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda dan dari hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel sistem penilaian kinerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas peneliti menyarankan untuk meningkatkan sistem penilaian kinerja dan *reward* sehingga bisa meningkatkan

kinerja karyawan dari setiap karyawan untuk memajukan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *II*(1), 133–140. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2989>
- Aldila Ayuning Budi. (2019). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *I*(1), 1–8. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.12.725><http://dx.doi.org/10.1016/j.matlet.2019.12.725>
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. *I*(1), 31–46. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pjkw5>
- Ch, M. H., ManajemenNompo, V. G. E., Pandowo, J., Sam, U., & Manado, R. (n.d.). *Pengaruh Reward , Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Pegadaian ( Persero ) Kanwil V Manado The Effect Of Reward , Punishment And Work Discipline On Employee Performance At Pt . Pegadaian ( Persero ) Kanwil V Manado Jurnal EMBA*. *8*(4), 288–299.
- Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, *11*(1), 11–22. <https://doi.org/10.18196/bti.111126>
- Elias Abebe, H., & Tesfaye Haile, T. (2020). The Impact of Reward and Knowledge Sharing Practices on Employee Performance: A Comparative Analysis between Awash and Dashen Bank S.C. *International Journal of Business and Management*, *15*(3), 114. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n3.p114>
- Fatmawati, & Mei. (2019). Dimensi kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(4), 1187–1194.
- Han, E. S., & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). 濟無 No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *3*(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Indriani, R., Mulia, F., & Barat, J. (2020). *ISSN: 2337-3067 Pengaruh Training Employee Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora Universitas Muhammadiyah Masalah yang sering terjadi di perusahaan*. *5*, 471–484.
- issalillah, fayola. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja*

*Terhadap Kinerja Karyawan. 2.*  
<https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>

- Ni Kadek Suryani, I. A. P. W. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian - Google Play.* Nilacakra. <https://play.google.com/books/reader?id=FOTsDwAAQBAJ&hl=id&pg=GBS.PA1>
- Satria Nadhif. (2017). *Perkembangan Dunia Bisnis Dan Teknologi Juga.* <https://www.kompasiana.com/satrianadhif/592ceb8ed59373c27522dc0f/perkembangan-dunia-bisnis-dan-teknologinya-juga>
- Sharma, A., & Sharma, T. (2017). HR analytics and performance appraisal system: A conceptual framework for employee performance improvement. *Management Research Review*, 40(6), 684–697. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2016-0084>