

**PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP
PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI
CV. ABIDZAR TSAQIF KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



NADYA INDRIANI

2022110047

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP
PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI
CV. ABIDZAR TSAQIF KOTA PRABUMULIH**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



NADYA INDRIANI

2022110047

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV. ABIDZAR TSAQIF KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

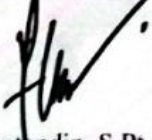
Oleh :
Nadya Indriani
2022110047

Prabumulih, 25 Juni 2026

Pembimbing I


(Resi Marina, S.E., M.Si.)
NUPTK : 3958755656300002

Pembimbing II

Aa. 
(Amundin, S.Pt., M.M)
NUPTK ; 4139766667130373

Ketua Program Studi Manajemen




(H. Sakata Harahap, S.E.I., M.H.I.)
NUPTK : 835275765813019

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapkan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 25 Juni 2026.

Prabumulih, 25 Juni 2026

Tim Penguji Proposal Skripsi

Ketua :

H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK : 8352757658130193

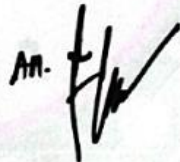
()

Anggota

1. Resi Marina, S..E., M.Si.
NUPTK : 3958755656300002

()

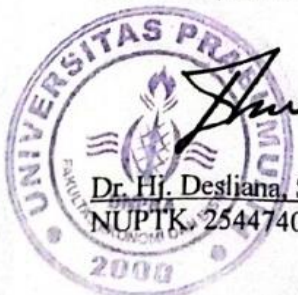
2. Amandin, S.Pt.,M.M
NIDN : 4139766667130373

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi Manajemen



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233


H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nadya Indriani

NIM : 2022110047

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 25 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Nadya Indriani

NIM. 2022110047

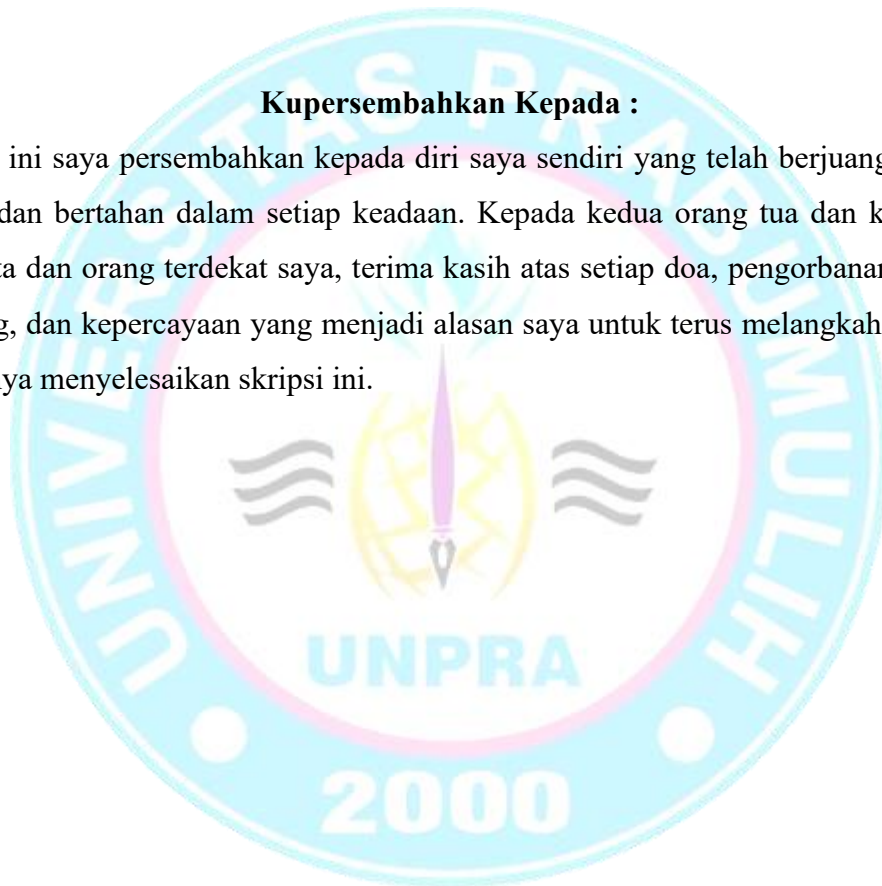
MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Bermimpilah setinggi langit, lalu wujudkan dengan kerja keras dan doa."

"Lelah hari ini adalah harga yang harus dibayar untuk mewujudkan impian di masa depan. Tetaplah berusaha, bersabar, dan berdoa, karena setiap proses akan menemukan hasil terbaik pada waktunya."

Kupersembahkan Kepada :

Karya ini saya persembahkan kepada diri saya sendiri yang telah berjuang dalam diam dan bertahan dalam setiap keadaan. Kepada kedua orang tua dan keluarga tercinta dan orang terdekat saya, terima kasih atas setiap doa, pengorbanan, kasih sayang, dan kepercayaan yang menjadi alasan saya untuk terus melangkah hingga akhirnya menyelesaikan skripsi ini.



ABSTRAK

Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih

Nadya Indriani, 2022110047, 2026

Nadya Indriani, Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih, (di bawah bimbingan Ibu Resi Marina S.E., M.Si Dan Bapak Amandin, S.Pt., M.M).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Semangat Kerja Karyawan di CV. Abidzar Tsaqif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana yang diolah dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan di CV. Abidzar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,757 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa setiap peningkatan Sistem Penghargaan akan diikuti dengan peningkatan Semangat Kerja Karyawan. Selain itu, hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Sistem Penghargaan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 58,0% terhadap Semangat Kerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Sistem Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dapat diterima.

Kata Kunci: Sistem Penghargaan, Semangat Kerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF REWARD SYSTEM ON EMPLOYEES' WORK SPIRIT AT CV. ABIDZAR TSAQI PRABUMULIH CITY

Nadya Indriani, 2022110047, 2026

Nadya Indriani. The Effect of Reward System on Employees' Work Spirit at CV. Abidzar Tsaqif Prabumulih City, (Under the supervision of Mrs. Resi Marina S.E., M.Si and Mr. Amandin, S.Pt., M.M).

This study aims to determine the effect of the Reward System on Employees' Work Spirit at CV. Abidzar Tsaqif Prabumulih City. The population and sample in this study consisted of 35 employees using a saturated sampling technique. The analytical method used was simple linear regression analysis processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26. The results of the study indicate that the Reward System has a positive and significant effect on Employees' Work Spirit at CV. Abidzar Tsaqif Prabumulih City. This is evidenced by the t-test results showing that the calculated t-value of 6.757 is greater than the t-table value of 2.034, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The simple linear regression analysis shows that every increase in the Reward System is followed by an increase in Employees' Work Spirit. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) indicates that the Reward System contributes 58.0% to Employees' Work Spirit, while the remaining 42.0% is influenced by other factors not examined in this study. Therefore, the hypothesis stating that the Reward System has a positive and significant effect on Employees' Work Spirit is accepted.

Keywords: Reward System, Employees' Work Spirit.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Namun, skripsi ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis juga pembaca. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Ibu Resi Marina, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Amandin, S.Pt., M.M selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf fakultas ekonomi & bisnis yang telah memberikan ilmu dan dukungan selama perkuliahan.
7. Bapak Bobbie Briantara, S.E selaku direktur CV. Abidzar tsaqif penulis mengucapkan terima kasih atas izin untuk melakukan penelitian serta berkontribusi dalam memberikan informasi yang diperlukan guna penyusunan skripsi ini.
8. Kepada kedua orang tua saya Bapak Indra Jaya dan Ibu Kesiana beserta kakak saya Rahmat Osama dan kedua adik saya Mutia Yolanda dan Nadira Asara yang senantiasa memberikan doa, motivasi, dan dukungan untuk saya untuk terus berjuang hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada teman sekelas saya di Manajemen B dan kedua sahabat saya yang telah membantu dan memberikan semangat kepada saya.
10. Untuk semua versi diriku terima kasih sudah tetap bertahan sampai di titik ini, untuk setiap doa yang selalu aku panjatkan untukku, untuk semua perjuangan, harapan, yang akhirnya sampai pada titik ini terima kasih.

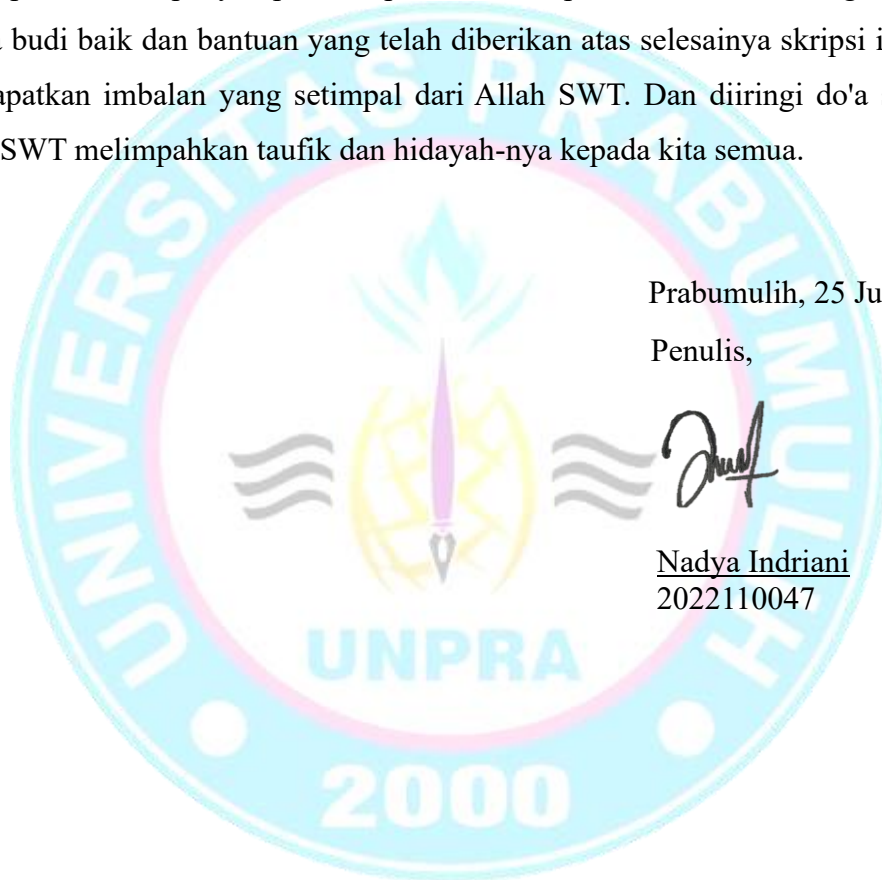
Penulis memohon maaf dan menyadari apabila terdapat kekurangan pada skripsi ini, untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi di masa mendatang. Semoga semua budi baik dan bantuan yang telah diberikan atas selesainya skripsi ini akan mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Dan diiringi do'a semoga Allah SWT melimpahkan taufik dan hidayah-nya kepada kita semua.

Prabumulih, 25 Juni 2026

Penulis,



Nadya Indriani
2022110047

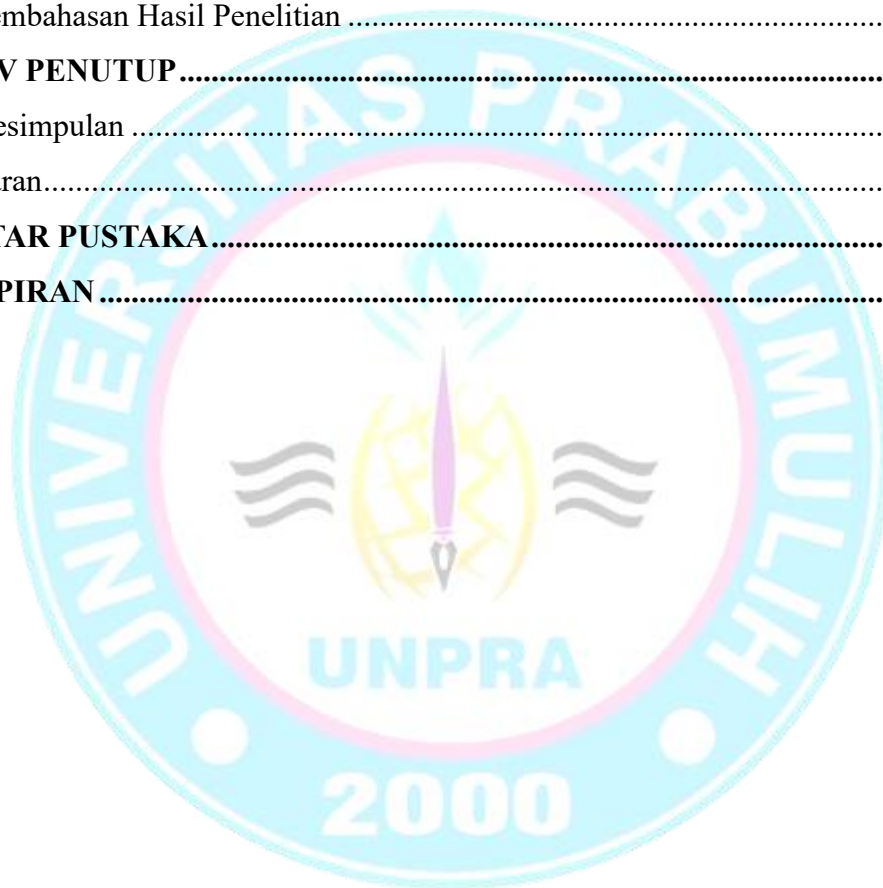


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	2
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Batasan Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Teori	5
2.1.1 Sistem Penghargaan	5
2.1.2 Semangat Kerja	12
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Pemikiran	17
2.4 Hipotesis.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1 Metode Penelitian	18
3.2 Pendekatan Penelitian	18
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	19
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	19

3.3.2 Waktu Penelitian.....	19
3.4 Populasi dan Sampel	19
3.4.1 Populasi	19
3.4.2 Sampel	19
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	19
3.5.1 Jenis Data	19
3.5.2 Sumber Data	20
3.6 Teknik Pengumpulan Data	20
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian	21
3.8 Instrumen Penelitian.....	22
3.9 Uji Instrumen Penelitian	22
3.9.1 Uji Validitas	22
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	23
3.10 Uji Asumsi Klasik	23
3.10.1 Uji Normalitas	23
3.10.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	24
3.10.3 Uji t.....	24
3.10.4 Koefisien Determinasi (R^2)	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	26
4.1 Gambaran Umum Pembahasan.....	26
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	26
4.1.2 Visi dan Misi	27
4.1.3 Struktur Organisasi	28
4.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Presentase.....	31
4.2.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
4.2.2 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	32
4.2.3 Persentase Responden Berdasarkan Status	32
4.2.4 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	33
4.3 Hasil Penelitian	33
4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan (X)	34
4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y)	34
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	35

4.4.1 Hasil Uji Validitas Sistem Penghargaan (X)	35
4.4.2 Uji Reliabilitas	36
4.5 Uji Asumsi Klasik	37
4.5.1 Uji Normalitas.....	37
4.5.2 Uji Heterokedastisitas	38
4.5.3 Analisis Linier Sederhana	39
4.5.4 Uji t	39
4.5.5 Koefisien Determinasi R^2	40
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	41
BAB V PENUTUP.....	42
5.1 Kesimpulan	42
5.2 Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA.....	43
LAMPIRAN	46



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	21
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	22
Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	32
Tabel 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Status.....	33
Tabel 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	33
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Sistem Penghargaan	34
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja	35
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	36
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas	37
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	37
Tabel 4.10 Analisis Linier Sederhana.....	39
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	40
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi.....	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	17
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	28
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas	38
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	47
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	49
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS	51
Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik.....	57
Lampiran 5 Kartu Bimbingan	60
Lampiran 6 Surat Balasan izin Penelitian	66
Lampiran 9 Riwayat Hidup.....	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan dan perusahaan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi. Karyawan memegang peranan penting sebagai pegerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan, sedangkan perusahaan menjadi wadah bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong karyawan bekerja secara optimal.

Semangat kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan. Menurut Mangkunegara (2021), semangat kerja adalah sikap mental yang menunjukkan kesediaan dan kesungguhan karyawan untuk bekerja dengan giat, disiplin, dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan menunjukkan antusiasme, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam bekerja. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja, meningkatnya keterlambatan, serta kurang optimalnya pencapaian target perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah sistem penghargaan (*reward system*). Menurut Hasibuan (2020), sistem penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja yang telah dicapai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Sistem penghargaan yang diberikan secara adil, layak, dan sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih yang berlokasi di Jl prof. M.Yamin merupakan perusahaan yang sangat bergantung pada peran aktif karyawan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Namun, berdasarkan pengalaman awal yang dilakukan oleh penulis, ditemukan fenomena nyata dilapangan yang berkaitan

dengan semangat kerja karyawan. Fenomena tersebut antara lain adanya perbedaan tingkat semangat kerja antar karyawan, kurangnya disiplin dalam mematuhi jam kerja, rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta menurunnya antusiasme kerja pada Sebagian karyawan. Kondisi ini terlihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat, kurang bersemangat dalam bekerja, dan kurang menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Selain itu sistem penghargaan yang ditetapkan di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih belum sepenuhnya disarankan secara merata oleh seluruh karyawan dan belum selalu dikaitkan secara langsung dengan pencapaian kinerja. Tidak adanya perbedaan penghargaan yang jelas antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang memiliki kinerja biasa menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang diapresiasi. Hal tersebut berdampak pada menurunnya motivasi dan semangat kerja karyawan apabila kondisi ini diberikan secara berkelanjutan, dikhawatirkan akan memengaruhi kinerja karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar belakang, pengertian, serta fenomena yang terjadi dilapangan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Gambaran yang jelas mengenai pengaruh sistem penghargaan terhadap semangat kerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam Menyusun kebijakan penghargaan yang lebih efektif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah sistem penghargaan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan sistem penghargaan dan semangat kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih dalam Menyusun dan menerapkan sistem penghargaan yang lebih adil dan efektif guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman penulis dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia kedalam Pratik penelitian.

c. Bagi Akademisi

Sebagaimana referensi dan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian dibuat untuk memperjelas ruang lingkup penelitian agar pembahasan tidak meluas dan tetap fokus pada permasalahan yang diteliti. Adapun batasan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh sistem penghargaan terhadap semangat kerja karyawan. Variabel ini yang dapat memengaruhi semangat kerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, tidak dibahas dalam penelitian ini.
2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sistem penghargaan (X), sedangkan variabel terikat adalah semangat kerja karyawan (Y).
3. Penelitian ini dilakukan pada CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda.

4. Responden penelitian dibatasi pada karyawan CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih, yaitu sebanyak 35 orang.
5. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, wawancara, obserasi, dan dokumentasi, dengan instrument penelitian menggunakan skala likert.
6. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu yang telah ditentukan, sehingga hasil penelitian mencerminkan kondisi pada saat penelitian berlangsung.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Sistem Penghargaan

2.1.1.1 Pengertian Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan atau *reward system* adalah suatu rangkaian kebijakan, prosedur, serta mekanisme yang disusun oleh organisasi untuk memberikan apresiasi kepada karyawan atas kontribusi, usaha, dan hasil kerja yang telah mereka capai. Sistem ini menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena penghargaan berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan motivasi, semangat kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Menurut Sedarmayanti (2020), sistem penghargaan (*reward system*) merupakan bagian dari praktik manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan atas kontribusi, prestasi, dan kinerja yang telah dicapai, sehingga dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Esvanti (2025), sistem penghargaan adalah serangkaian kebijakan organisasi yang dirancang untuk memberikan apresiasi atas kontribusi karyawan, yang mencakup penghargaan finansial maupun *non-finansial* yang bertujuan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2020), sistem penghargaan merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi, kontribusi, dan hasil kerja yang dicapai. Pemberian penghargaan tersebut bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas, serta mendorong peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

2.1.1.2 Tujuan Sistem Penghargaan

Menurut Sutrisno (2021), tujuan utama dari sistem penghargaan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan semangat dan motivasi kerja

Penghargaan diberikan agar karyawan terdorong bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta mempertahankan kinerja yang tinggi.

b. Mencapai keadilan dalam organisasi

Reward membantu memastikan bahwa karyawan yang berprestasi mendapatkan imbalan sesuai kontribusinya.

c. Meningkatkan kepuasan kerja

Ketika karyawan merasa dihargai, maka mereka akan memiliki kepuasan dalam bekerja.

d. Mempertahankan karyawan berkualitas

Reward berfungsi sebagai strategi retensi agar karyawan berkompetensi tinggi tetap bertahan.

e. Membentuk perilaku positif

Sistem *reward* membantu organisasi menanamkan perilaku kerja yang baik dan profesional.

2.1.1.3 Jenis Sistem Penghargaan

Menurut Fahmi (2021), menjelaskan bahwa sistem penghargaan (*reward system*) merupakan serangkaian bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi, kinerja, serta loyalitas mereka. Menurutnya, sistem penghargaan dapat dibagi ke dalam beberapa jenis, yaitu penghargaan finansial, penghargaan *non*-finansial, dan penghargaan social atau psikologis. Ketiga jenis ini bekerja secara terpadu dalam meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan kepuasan karyawan.

1. Penghargaan finansial (*Financial Rewards*)

Penghargaan finansial merupakan bentuk *reward* yang diberikan dalam bentuk uang atau memiliki nilai ekonomi langsung. Menurut Fahmi, penghargaan finansial adalah bentuk penghargaan yang paling mudah diukur karena nilainya dapat dihitung secara jelas.

Bentuk-bentuk penghargaan finansial menurut Fahmi (2021):

a. Gaji

Gaji merupakan imbalan rutin yang diterima karyawan secara bulanan. Gaji mencerminkan posisi, tanggung jawab, beban kerja, dan kompetensi

karyawan. Gaji yang kompetitif akan mendorong karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi.

b. Upah

Biasanya diberikan atas pencapaian target tertentu. bonus berfungsi memperkuat perilaku kerja produktivitas yang dapat diukur.

c. Bonus

Bonus diberikan atas pencapaian target tertentu. Bonus berfungsi memperkuat perilaku kerja produktif dan meningkatkan motivasi jangka pendek.

d. Insentif

Insentif diberikan sebagai penghargaan tambahan atas kinerja tertentu, misalnya insentif penjualan, insentif kehadiran, dan insentif lembur.

e. Tunjangan

Tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan jabatan, tunjangan Kesehatan, dan lainnya . Tunjangan berfungsi untuk mengurangi beban biaya pribadi karyawan sehingga meningkatkan kesejahteraan.

f. Fasilitas ekonomi

Seperti kendaraan dinas, asuransi, fasilitas perumahan, dan lainnya. Fasilitas ini membentuk karyawan merasa lebih diperhatikan dan dihargai oleh organisasi.

2. Penghargaan *non-finansial* (*Non-Financial Rewards*)

Penghargaan *non-finansial* tidak berbentuk uang. Tetapi tetap memiliki nilai penting bagi karyawan. Menurut Fahmi, penghargaan *non-finansial* dapat meningkatkan harga diri, kebanggaan, dan motivasi intrinsik karyawan.

Bentuk-bentuk penghargaan *non-finansial* :

a. Pengakuan

Penghargaan berupa ucapan terima kasih, piagam penghargaan, atau pengumuman prestasi karyawan. Pengakuan adalah bentuk *reward* yang sangat kuat karena menyentuh aspek emosional.

b. Kesempatan pelatihan dan pengembangan diri

Misalnya seminar, *workshop*, pelatihan internal, sertifikat, atau beasiswa Pendidikan hal ini membantu karyawan mengembangkan kariernya.

c. Promosi jabatan

Kesempatan untuk naik jabatan merupakan penghargaan tertinggi dalam struktur organisasi. Promosi meningkatkan prestise, tanggung jawab, dan memberikan kebanggaan professional.

d. Peningkatan wewenang atau otonomi pekerjaan

Memberikan kepercayaan lebih kepada karyawan untuk mengambil rasa kepemilikan terhadap pekerjaan.

e. Lingkungan kerja yang nyaman

Suasana kerja harmonis, hubungan antar rekan kerja baik, dan atasan yang suportif. Lingkungan kerja seperti ini meningkatkan motivasi jangka panjang.

3. Penghargaan sosial atau psikologi

Menjelaskan bahwa penghargaan sosial adalah penghargaan yang bersifat emosional, moral, atau psikologi yang menumbuhkan rasa bangga dan diterima dalam lingkungan kerja.

Bentuk-bentuk penghargaan social:

a. Apresiasi langsung dari atasan

“good job”, “kerjamu sangat membantu,” atau bentuk komunikasi positif lainnya.

b. Hubungan kerja yang harmonis

Karyawan yang diterima dan dihargai dalam kelompok kerja akan memiliki semangat kerja lebih tinggi.

c. Kesempatan terlibat dalam Keputusan

Misalnya dilibatkan dalam rapat penting. Ini meningkatkan rasa penting dan kepercayaan diri.

d. Pemberian kepercayaan

Kepercayaan adalah bentuk *reward* moral yang sangat berharga bagi karyawan.

e. Status social dalam organisasi

Seperti menjadi karyawan teladan atau mendapatkan penghargaan tahunan.

2.1.1.4 Komponen-Komponen Sistem Penghargaan

Komponen sistem penghargaan adalah bagian-bagian utama yang membentuk keseluruhan mekanisme pemberian *reward* dalam organisasi. Komponen ini penting agar penghargaan dapat diberikan secara adil, terstruktur, dan berdampak pada peningkatan semangat kerja serta kinerja karyawan. Suatu sistem penghargaan tidak hanya berisi bentuk hadiah yang diberikan saja tetapi juga proses, aturan, dan dasar penilaiannya.

Berikut komponen-komponen sistem penghargaan yang umum di gunakan dalam manajemen sumber daya manusia :

1. Penghargaan Finansial

Komponen ini berupa imbalan yang memiliki nilai uang atau dapat diuangkan. Biasanya diberikan untuk mendorong peningkatan performa dalam jangka pendek maupun Panjang.

Contoh :

- a. Gaji
- b. Tunjangan jabatan
- c. Uang lembur
- d. Insentif dan bonus kinerja
- e. Komisi dan bonus kinerja
- f. Komisi penjualan
- g. Tunjangan makan atau transport

2. Penghargaan *Non*-Finansial

Merupakan penghargaan yang tidak berbentuk uang, namun memberikan kepuasan psikologi, emosional, maupun social:

Contoh :

- a. Pengakuan atau apresiasi (pujian, sertifikat, penghargaan karyawan terbaik)
- b. Kesempatan mengikuti pelatihan atau seminar
- c. Promosi jabatan
- d. Kepercayaan lebih (amanah baru)
- e. Fasilitas kerja yang nyaman

3. Kriteria Penilaian Kerja

Komponen ini menjelaskan dasar apa yang digunakan perusahaan untuk menentukan siapa yang layak menerima penghargaan.

Kriteria dapat berupa :

- a. Target penjualan
- b. Ketepatan waktu
- c. Kedisiplinan
- d. Kualitas pekerjaan
- e. Kehadiran
- f. Tanggung jawab dan inisiatif

4. Struktur Dan Aturan Pemberian *Reward*

Merupakan pedoman atau prosedur resmi yang mengatur :

- a. Kapan *reward* diberikan
- b. Siapa yang menilai
- c. Siapa yang berwenag memnerikan *reward*
- d. Jenis penghargaan berdasarkan Tingkat pencapaian

5. Mekaniame Evaluasi Kinerja

Sistem penghargaan yang baik selalu terhubung dengan proses evaluasi kinerja.

Evaluasi dapat dilakukan melalui :

- a. Penilaian atasan langsung
- b. Penilaian 360 °
- c. Self-assessment
- d. Penilaian berbasis KPI (*kely performance indicators*)

6. Sistem Komunikasi

Komponen ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan menyampaikan:

- a. Jenis penghargaan
- b. Kriteria penilaian
- c. Proses pemberian *reward*
- d. Hak dan kewajibab karyawan

7. Kesetaraan Dan Keadilan

Sistem penghargaan wajib memenuhi prinsip:

a. Keadilan internal → penghargaan sesuai Tingkat kontribusi dalam organisasi.

b. Keadilan eksternal → penghargaan sebanding dengan standar pasar kerja.

8. Konsistensi Dan Transparansi

Komponen ini menekankan bahwa :

a. Proses pemberian *reward* harus sama bagi semua karyawan.

b. Tidak boleh berubah-ubah tanpa alasan yang jelas.

c. Alasan pemberian *reward* harus dapat dijelaskan.

9. Tujuan Sistem Penghargaan

Termasuk dalam komponen karena tujuan menentukan arah pemberian *reward*.

Tujuan biasanya meliputi :

a. Meningkatkan motivasi

b. Meningkatkan semangat kerja

c. Mendorong produktivitas

d. Menjaga loyalitas karyawan

e. Mengurangi turnover

2.1.1.5 Manfaat Sistem Penghargaan

Menurut Hasibuan (2020), sistem penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat penting manajemen dalam mengelola dan memotivasi karyawan. Pemberian penghargaan yang tepat dan adil akan memberikan berbagai manfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Adapun manfaat sistem penghargaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
3. Meningkatkan loyalitas karyawan
4. Mendorong peningkatan produktivitas karyawan
5. Menciptakan kepuasan kerja

2.1.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Penghargaan

Menurut Fahmi (2021), faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan meliputi :

1. Kinerja karyawan- tingkat kontribusi dan hasil kerja pegawai akan menentukan besar kecilnya penghargaan.
2. Keadilan internal dan eksternal- penghargaan harus sebanding dengan posisi pekerjaan dan standar pasar tenaga kerja.
3. Kemampuan perusahaan membayar- kondisi keuangan organisasi menentukan Tingkat *reward* yang mampu diberikan.

2.1.1.7 Indikator Sistem Penghargaan

Menurut Fahmi (2021), indikator sistem penghargaan adalah unsur-unsur yang menunjukkan efektivitas suatu *reward* dalam membangkitkan motivasi dan meningkatkan semangat karyawan. Fahmi menekankan bahwa indikator harus mencerminkan seberapa besar *reward* membantu mendukung perilaku positif dalam pekerjaan. Ada 5 indikator yaitu:

1. *Reward* Finansial

Meliputi gaji, bonus, insentif, dan tunjangan yang diberikan sesuai standar perusahaan dan kontribusi karyawan.

2. *Reward Non-Finansial*

Pengakuan, pujian, penghargaan moral, sertifikat, atau penghargaan informal lain yang menumbuhkan penguatan psikologis.

3. Kesempatan Pengembangan

Reward berupa pelatihan, promosi jabatan, atau kesempatan meningkatkan karier yang diberikan pada karyawan berprestasi.

4. Kesesuaian *Reward* Dengan Harapan Karyawan

Seberapa sesuai *reward* yang diberikan dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan.

5. Dampak *reward* Terhadap Perilaku Kerja

Reward harus menunjukkan pengaruh positif terhadap semangat kerja, kinerja, kehadiran, disiplin, dan prestasi.

2.1.2 Semangat Kerja

2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan antusiasme, dorongan internal, keinginan kuat untuk bekerja dengan

baik, serta kesiapan untuk melaksanakan pekerjaan secara sukarela dan penuh tanggung jawab. Semangat kerja tercermin dari kemauan bekerja, kegigihan, kesukaan terhadap pekerjaan, dan sikap positif terhadap tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayati (2020), semangat kerja merupakan faktor psikologis penting yang sangat memengaruhi perilaku kerja karyawan. Semangat kerja tidak berkaitan dengan kemauan bekerja, tetapi juga mencerminkan perasaan positif, loyalitas, dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat ia bekerja.

Menurut Hasibuan (2020), semangat kerja sebagai kondisi psikologis dan sikap mental karyawan yang tercermin dari keseriusan, antusiasme, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Semangat kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran karyawan ditempat kerja, tetapi juga menyangkut bagaimana karyawan bekerja, apakah dengan penuh energi, motivasi, dan komitmen atau sekedar menjalankan kewajiban.

Menurut Sutrisno (2020), mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan, yang tampak melalui rasa antusias, kemauan untuk berusaha lebih, dan sikap tidak mudah menyerah. Ia menjelaskan bahwa semangat kerja tidak hanya ditunjukkan melalui perilaku, tetapi juga melalui kehadiran yang baik, kedisiplinan, dan kesiapan dalam melaksanakan tugas.

2.1.2.2 Ciri-Ciri Semangat Kerja

Menurut Mangkunegara (2020), semangat kerja merupakan sikap mental karyawan yang menunjukkan kesediaan dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dari beberapa ciri utama ;

Ciri-ciri semangat kerja :

1. Antusias dalam bekerja, ditunjukkan dengan sikap positif terhadap tugas.
2. Ketekunan dan disiplin, hadir tepat waktu dan mengijuti aturan kerja.
3. Produktivitas tinggi, mampu mencapai target atau melebihi standar.
4. Kerja sama baik, bersedia membantu rekan tanpa diminta.
5. Minim keluhan, tidak mudah mengeluh terhadap beban kerja.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Mangkunegara (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi :

1. Sistem penghargaan
Penghargaan yang adil dan sesuai kinerja meningkatkan semangat kerja.
2. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang nyaman dan aman mendorong karyawan bekerja lebih baik.
3. Hubungan kerja
Hubungan harmonis antara atasan dan bawahan meningkatkan motivasi kerja.
4. kepemimpinan
Gaya kepemimpinan yang baik mampu membangkitkan semangat kerja karyawan.

2.1.2.4 Pentingnya Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2020), semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena berpengaruh langsung terhadap kinerja dan keberlangsungan perusahaan.

1. Meningkatkan produktivitas kerja
Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja lebih cepat, lebih teliti, lebih efisien. Semangat kerja membuat karyawan terdorong untuk memberikan hasil terbaik sehingga produktivitas perusahaan meningkat secara signifikan.
2. mengurangi tingkat absensi dan turnover
Semangat kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja, sehingga mengurangi ketidakhadiran dan keinginan untuk keluar dari perusahaan.
3. menciptakan suasana kerja yang kondusif
Semangat kerja yang tinggi menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan pimpinan.
4. meningkatkan loyalitas karyawan
Karyawan yang bersemangat akan menunjukkan kesetiaan dan komitmen terhadap perusahaan.

2.1.2.5 Bentuk Semangat Ker

Menurut Mangkunegara (2021), bentuk semangat kerja meliputi:

1. Kedisiplinan kerja

Karyawan menaati peraturan, jadwal kerja, dan prosedur dengan penuh kesadaran.

2. Antusiasme kerja

Karyawan bekerja dengan penuh gairah, tidak mudah mengeluh, dan memiliki sikap positif.

3. Tanggung jawab

Karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan tanpa harus selalu diawasi.

4. kerja sama

Karyawan mampu bekerja sama tim untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.6 Indikator Semangat Kerja

Menurut Mangkunegara (2020), indikator semangat kerja meliputi :

1. Kedisiplinan kerja
2. Antusiasme dalam bekerja
3. Kerja sama antar karyawan
4. Tanggung jawab terhadap tugas
5. Ketaatan pada aturan kerja

2.1.2.7 Hubungan Antara Variabel X Dan Variabel Y

Sistem penghargaan (*reward system*) merupakan serangkaian pemberian kompensasi, insentif, pujian, pengakuan, dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja mereka. Sistem penghargaan yang baik akan menciptakan rasa dihargai, menumbuhkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan semangat kerja karyawan.

Ketika karyawan merasa Upaya dan prestasinya diakui, mereka akan :

1. Bekerja lebih semangat
2. Lebih disiplin
3. Lebih bertanggung jawab

4. Lebih royal kepada perusahaan
5. Berusaha meningkatkan kualitas kerja

Sebaliknya, jika penghargaan tidak adil atau tidak sesuai, maka semangat kerja dapat menurun. Karena itu, hubungan variable X terhadap variable Y adalah hubungan positif. Semakin baik sistem penghargaan, maka semakin tinggi juga semangat kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Menurut Sugiyono (2023), Penelitian terdahulu adalah Kumpulan hasil Penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik Penelitian yang sedang dilakukan, yang berfungsi sebagai bahan banding, pendukung reori, sertadasar dalam Menyusun kerangka pemikiran dan hipotesis Penelitian. Penelitian terdahulu membantu peneliti melihat posisi penelitiannya, menemukan celah Penelitian (*research gap*), serta memperkuat landasan ilmiah agar Penelitian yang dilakukan memiliki kejelasan arah dan kebaruan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

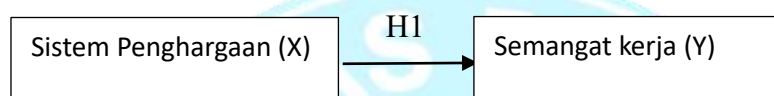
No	Nama peneliti	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	Esvanti (2025)	<i>Reward manajemen system on employee motivation/ etika bisnis dan keberlanjutan</i>	<i>Systematic literatur review (SLR)</i>	Sistem penghargaan data etika bisnis terbukti berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja keberlanjutan organisasi.
2	Sutrisno (2021)	pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi dan kedisiplinan karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan dalam organisasi.
3	Fahmi (2021)	Pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>perceived organization support</i> terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.	Kuantitatif	<i>Self-efficacy</i> dan <i>perceived organizational support</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hubungan ini dimediasi oleh motivasi kerja, menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan keyakinan diri karyawan dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja.
4	Hasibuan (2020)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Sedarmayanti (2020)	Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance	Penelitian deskriptif dengan pendekatan kajian pustaka (literature review).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem manajemen kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia serta mendukung terwujudnya good governance. Sistem manajemen kinerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Sumber : data penelitian terdahulu diambil dari jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Rivai dan Sagala (2021:72), kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian berdasarkan teori relevan dan hasil penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran membantu penelitian memahami pola hubungan yang akan diuji dalam penelitian.

Berdasarkan teori mengenai sistem penghargaan dan semangat kerja yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan : → tanda panah dalam kerangka pemikiran ini menunjukkan adanya hubungan kausal, yaitu pengaruh sistem penghargaan sebagai variabel independent terhadap semangat kerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021:150), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan jawaban tersebut masih perlu dibuktikan melalui pengumpulan data di lapangan. Dengan demikian, hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Berdasarkan teori tentang sistem Penghargaan dan semangat kerja karyawan, serta kerangka pemikiran yang menunjukkan arah hubungan antara variabel X dan Y, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H0: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem penghargaan terhadap semangat kerja karyawan di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih.

H1: Diduga sistem penghargaan (X) yang diterapkan di CV Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengukuran variabel secara objektif dan penyajian data dalam bentuk angka.

Sementara itu, penelitian asosiatif kausal menurut Sugiyono (2022), adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini hubungan kausal ditunjukkan oleh dugaan adanya pengaruh sistem penghargaan sebagai variabel bebas (X) terhadap semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Melalui pendekatan kuantitatif asosiatif kausal, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan Kesimpulan yang objektif, terukur, dan dapat diuji secara statistik.

3.2 Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2023), pendekatan penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrument serta analisis data bersifat statistik.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap semangat kerja karyawan melalui data yang berbentuk angka yang diperoleh dari kuesioner skala likert.

3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Abidzar Tsaqif yang beralamat di Jalan Prof. M.Yamin, Kelurahan Pasar II Prabumulih, kecamatan Prabumulih utara, Kota Prabumulih.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari 30 oktober 2025 sampai dengan mei 2026, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023), populasi adalah seluruh orang yang menjadi objek penelitian dan populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih, yaitu sebanyak 35 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah Sebagian atau seluruh anggota populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2022), jika jumlah populasi yang relative sedikit, maka semua anggota populasi dapat dijadikan sampel, yang disebut sampling jenuh. Karena jumlah karyawan hanya 35 orang, maka seluruh karyawan dijadikan sample juga 35 orang.

3.5 Jenis Data Dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2023), jenis data dalam penelitian dapat dinedakan berdasarkan sifat dan sumbernya. Adapun jenis data dan sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan data ini di peroleh dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih yang diukur menggunakan skala likert

untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap semangat kerja karyawan.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk uraian deskriptif. Data ini digunakan sebagai data pendukung, berupa Gambaran umum perusahaan dan informasi mengenai sistem penghargaan serta kondisi semangat kerja karyawan.

3.5.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2023), sumber data dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden (karyawan) melalui kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan peneliti terdahulu yang relevan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2023), Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data kuantitatif mengenai sistem penghargaan dan semangat kerja karyawan di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap kondisi dan aktivitas karyawan di Lokasi penelitian. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data kuantitatif sebagai pendukung hasil penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui catatan, arsip, atau dokumen yang dimiliki perusahaan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti profil perusahaan dan kebijakan sistem penghargaan.

4. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan narasumber yang terkait dengan Penelitian. Menurut Sugiyono (2023), wawancara digunakan untuk memperoleh data yang lebih dalam dan memperkuat hasil kuesioner. Dalam Penelitian ini, wawancara dilakukan kepada pimpinan atau pihak manajemen CV. Abidzar Tsaqif Prabumulih guna memperoleh informasi mengenai kebijakan sistem penghargaan serta kondisi semangat kerja karyawan.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2023), definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai variabel penelitian dalam bentuk indikator yang dapat diukur sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengumpulan dan analisis data.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator penelitian	Kuesioner
Sistem penghargaan (X)	Menurut Fahmi (2021), sistem penghargaan adalah unsur-unsur yang menunjukkan efektivitas suatu reward dalam membangkitkan motivasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan.	1. Reward finansial.	1-2
		2. Reward non-finansial	3-4
		3. Kesempatan pengembangan	
		4. Kesesuaian reward dengan harapan karyawan	5-6
		5. Dampak reward terhadap perilaku kerja.	7-8
			9-10
Semangat kerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2020), indikator semangat kerja meliputi kehadiran, disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab yang mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.	1. kedisiplinan kerja	1-2
		2. antusiasme dalam bekerja	3-4
		3. kerja sama antar karyawan	
		4. tanggung jawab terhadap tugas	5-6
		5. ketaatan pada aturan kerja	7-8
			9-10

Sumber : data penelitian terdahulu diambil dari jurnal

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2023), instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti agar data yang diperoleh valid dan reliabel.

Kuesioner disusun menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu :

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

Sangat setuju (SS)	Setuju (S)	Netral (N)	Tidak setuju (TS)	Sangat tidak setuju (STS)
5	4	3	2	1

Sumber : data penelitian terdahulu diambil dari jurnal

3.9 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan layak sebagai alat pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2023), instrumen penelitian yang baik harus memenuhi syarat valid dan reliabel. Oleh karena itu uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah butir pernyataan kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi pearson product moment, dengan kriteria apabila r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 0,05, maka item pernyataan dinyatakan valid.

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi

X = skor butir pernyataan

Y = skor total variabel

N = jumlah responden

$\sum XY$ = jumlah hasil perkalian skor X dan Y

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor Y

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrument penelitian. Instrument dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang tetap Ketika digunakan berulang kali. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan cronbach's alpha. Dengan kriteria $\alpha > 0,60$.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2_t} \right)$$

keterangan :

α = koefisien reliabilitas

k = jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varians tiap item

σ^2_t = varians total

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Menurut Sugiyono, 3.10.2 Uji Heteroskedestisitas

Menurut Sugiyono (2020), uji heteroskedestisitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dan residual pada setiap nilai predictor dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedestisitas.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Scatterplot dan uji Glejser. Instrument dinyatakan bebas.

Heteroskedastisitas apabila:

1. titik scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.
2. nilai signifikansi pada uji Glejse >0.05

3.10.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2021), regresi linear sederhana adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk memprediksi atau mengetahui pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan membentuk hubungan linear antara kedua variabel tersebut.

Model regresi linear sederhana dirumuskan sebagai :

$$Y=a+bX+e$$

Keterangan :

X : Sistem Penghargaan

Y : Semangat Kerja

a : Konstanta, yaitu nilai Y jika $X = 0$

b : koefisien regresi

e : Error (kesalahan)

3.10.3 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu untuk mengetahui apakah pengaruh sistem penghargaan terhadap semangat kerja karyawan signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table pada taraf signifikan 0,05.

$$t = \frac{b}{S_b}$$

keterangan :

t = nilai t hitung

b = koefisien regresi

Sb = standar eror koefisien regresik

Syarat penggunaan uji t

Menurut Sugiyono (2023), uji t dapat digunakan apabila data Penelitian memenuhi beberapa syarat sebagai berikut :

1. Data yang digunakan merupakan data kuantitatif dengan skala interval atau rasio (data kuesioner skala likert diperlakukan sebagai data interval).
2. Data berdistribusi normal, yang dibuktikan melalui uji normalitas.
3. Hubungan antara variabel independent dan variabel dependen bersifat linear, yang dibuktikan melalui uji linearitas.
4. Model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.
5. Data diperoleh dari sampel yang representative dan independent.

Kriteria pengambilan Keputusan uji t

Kriteria pengambilan Keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai t hitung $> t$ tabel, $\text{Sig.} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independent signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai t hitung $\leq t$ tabel, $\text{Sig.} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel sistem penghargaan (X) terhadap semangat kerja (Y). Menurut Sugiyono (2023), nilai R^2 menunjukkan persentase variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model regresi. Nilai R^2 berada antara 0 sampai 1, semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

100% = satuan persentase

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Pembahasan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih yang beralamat di Jalan Prof. M.Yamin, Kelurahan Pasar II Prabumulih, Kecamatan Prabumulih Utara, Kota Prabumulih, suatu perusahaan yang bergerak dibidang Jasa kontruksi, perdagangan umum, barang jasa Supplier dan kontraktor. Didirikan berdasarkan akte Notaris Firlandia Muchtar, SH Nomor 59 tanggal 16 Januari 2013. Sejak awal berdirinya, perusahaan memiliki komitmen untuk ikut berperan dalam mendukung Pembangunan daerah maupun nasional melalui penyediaan jasa kontruksi dan perdagangan yang professional. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan selalu mengutamakan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kepuasan pelanggan sehingga mampu memperoleh kepercayaan dari berbagai pihak.

Seiring dengan perkembangan usaha, CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sarana dan prasarana guna menunjang kelancaran operasional perusahaan. Perusahaan juga berupaya mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar agar mampu bersaing serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

Dalam bidang kontruksi, CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih telah menangani berbagai pekerjaan Pembangunan dan perbaikan infrastruktur, baik skala kecil maupun menengah. Selain itu, perusahaan juga menyediakan berbagai supplier untuk mendukung kegiatan proyek Pembangunan. Dengan pengalaman yang dimiliki, perusahaan berusaha menjaga profesionalisme dan tanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan.

Adapun maksud dan tujuan perusahaan ini didirikan berdasarkan akte notaris tersebut antara lain:

1. Maksud dan tujuan perusahaan adalah berusaha dalam bidang jasa kontruksi, perdagangan umum dan kontraktor

2. Pengadaan berbagai macam barang (Suplier).
3. Jasa penyediaan tenaga kerja.
4. Menjalankan usaha dalam penyewaan mobil (*Rent car*) dari berbagai macam jenis termasuk alat-alat berat untuk proyek.
5. Pemborong (kontraktor), didalam bidanag perencanaan dan pelaksanaan segala macam pekerjaan bangunan dan teknik mengukur, menggali, menimbun tanah serta melakukan pekerjaan lainnya yang berhubungan dengan biro bangunan dan teknik.

Adapun contoh-contoh proyek yang telah dibangun oleh CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih sebagai berikut:

1. Pembangunan Gedung serbaguna.
2. Pembangunan masjid.
3. Pembangunan drainase atau saluran perairan.
4. Pembangunan jembatan.
5. Membuat jalan stapak.

4.1.2 Visi Dan Misi

4.1.2.1 Visi Perusahaan

1. Menjadi Perusahaan besar dalam bidang jasa, perdagangan dan kontruksi yang dikenal dalam skala nasional.
2. Menjadikan perusahaan jasa kontruksi yang professional dalam biaya, mutu, dan waktu.
3. Perusahaan yang berkomitmen untuk kepuasan pelanggan dengan menghasilkan kualitas kerja dalam lingkungan yang risikonya terkendali, serta memberikan pelayanan prima.

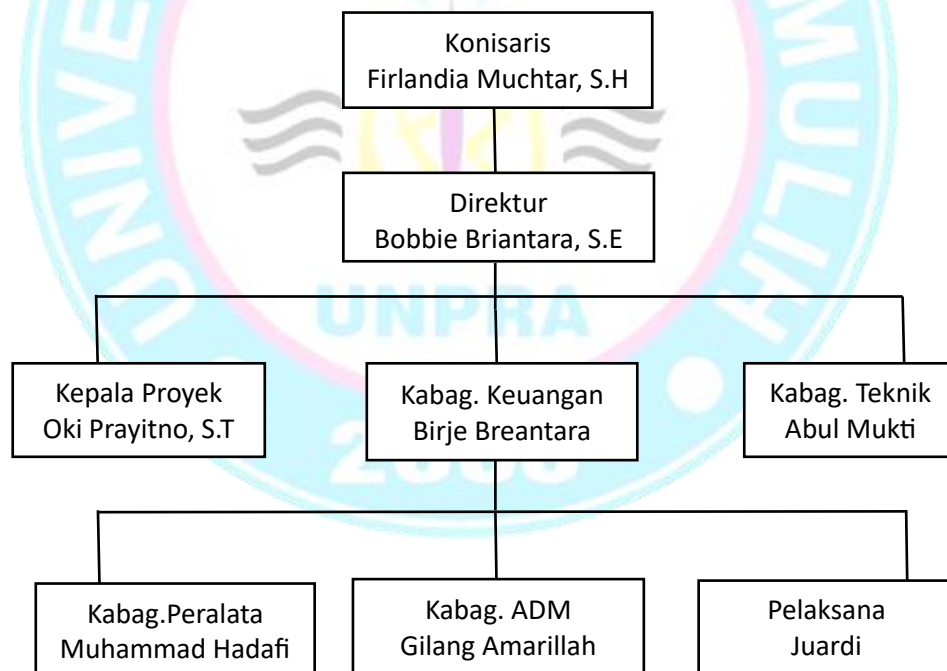
4.1.2.2 Misi Perusahaan

1. Membangun Kerjasama atau kemitraan usaha secara professional dengan badan instansi, Lembaga yang terkait, yang berperan dalam program Pembangunan nasional.
2. Berperan aktif menjalankan roda bisnis dengan mendukung program pemerintah untuk dapat meningkatkan perekonomian bangsa.

3. Berperan serta dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan turut serta membangun budaya kerja yang berkualitas dan profesional.

4.1.3 Struktur Organisasi

Tentunya setiap kegiatan usaha memerlukan suatu wadah dan orang-orangnya untuk melakukan kegiatan serta tujuan yang telah direncanakan secara optimal demikian juga halnya dengan CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih. Struktur organisasi merupakan pengaturan sistem kerja dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Struktur yang baik akan menciptakan kejelasan tugas, memperlancar komunikasi, serta meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, struktur yang tidak jelas dapat menyebabkan konflik, ketidakefisienan, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu penyusunan struktur organisasi harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Berikut ini penulis menggambarkan struktur organisasi CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih.



— **Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Abidzar Tsaqif**

Berdasarkan struktur organisasi di atas maka penulis menjelaskan pembagian tugas dan tanggung jawab CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih adalah sebagai berikut:

1. Komisaris

Adapun tugas dan tanggung jawab dari komisaris antara lain:

- a. komisaris berhak memeriksa buku-buku, surat-surat, bukti-bukti, memeriksa dan mencocokkan keadaan uang kas dan lain sebagainya serta mengetahui segala Tindakan yang dijalankan perusahaan.
- b. komisaris mempunyai kekuasaan penuh untuk mengawasi jalannya kebijaksanaan perusahaan.

2. Direktur Perusahaan

Adapun tugas dan tanggung jawab antara lain:

- a. Direktur bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan itikad baik untuk kepentingan perusahaan dalam mencapai maksud dan tujuannya.
- b. Direktur mewakili perusahaan didalam dan diluar tentang semua hal dan segala kejadian yang mengikat perusahaan dengan pihak lain.
- c. Melakukan koordinasi dengan seluruh kepala bagian yang ada.
- d. Merencanakan, Menyusun dan melaksanakan strategi operasional untuk pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Kepala Proyek

Tugas dan tanggung jawab kepala proyek antara lain:

- a. Kepala proyek bertanggung jawab menetapkan sasaran mutu.
- b. Kepala proyek memimpin setiap pertemuan.
- c. Melakukan komunikasi dengan pihak-pihak terkait lokasi proyek.
- d. Berkoordinasi dengan pihak dan instansi terkait proyek yang sedang dilaksanakan.
- e. Mengkoordinir pelaksanaan penyelesaian keseluruhan pelanggan dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai.
- f. Melakukan Tindakan koreksi dan pencegahan yang telah direkomendasi pengendalian sistem mutu.
- g. Menghentikan pekerjaan yang tidak memenuhi standar mutu yang telah ada.

- h. Membuat laporan-laporan yang telah ditetapkan perusahaan dan laporan-laporan lain yang berhubungan dengan bidang dan tugasnya.

4. Kepala Bagian Keuangan

Tugas kabag keuangan antara lain:

- a. Menyelesaikan administrasi keuangan secara umum.
- b. Mencatat dan mendata semua transaksi pembelian dan penjualan barang dagang.
- c. Mengeluarkan dana untuk membiayai operasional perusahaan berdasarkan intruksi direktur.
- d. Secara langsung menerima dan mengeluarkan kas kecil perusahaan dalam transaksi sehari-hari.
- e. Melaporkan posisi keuangan kepada pimpinan atau atasan serta Menyusun laporan keuangan.

5. Kepala Bagian Teknik

Tugas kabag teknik antara lain:

- a. Menyusun metode kerja pelaksanaan pekerjaan diproyek.
- b. Menyajikan gambar-gambar kerja yang akan digunakan.
- c. Menyajikan penjadwalan tahapan pekerjaan.
- d. Menyusun kegiatan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja.
- e. Menyusun kegiatan pengendalian mutu dari setiap tahap.

6. Kepala Bagian Peralatan

Bertanggung jawab mengawasi kualitas bahan dan peralatan yang digunakan untuk proyek

7. Kepala Bagian Administrasi

Tugas kabag ADM antara lain:

- a. Membantu kepala bagian keuangan dalam pelayanan operasional perusahaan yang menyangkut administrasi perusahaan.
- b. Membuat dan menyiapkan file-file dan surat serta berkas yang akan dibutuhkan perusahaan.

8. Pelaksana

Tugas pelaksana antara lain:

- a. Mengorganisasikan pelaksana pekerjaan kontruksi sesuai dengan rencana pekerjaan.
- b. Membantu pimpinan dalam pekerjaan lapangan.
- c. Memonitor pengurusan izin pelaksanaan pekerjaan, izin masuk material dan peralatan.
- d. Memeriksa kemajuan dan hasil kerja subkontraktor atau mandor.
- e. Memproses laporan prestasi pekerjaan subkontraktor atau mandor.
- f. Mengupayakan agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan mutu, waktu dan biaya yang direncanakan.

4.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Persentase

Sebelum dilakukan penganalisisan terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari responden pada kuesioner yang diajukan ke karyawan di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih.

4.2.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam Penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi besarnya tingkat proposi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan Perempuan pada CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	34	97,1%
2.	Perempuan	1	2,9%
	Jumlah	35	100%

Sumber : CV.Abidzar Tsaqif

Berdasarkan jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan Perempuan. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam Penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 oarang atau sebanyak 97,1%. Sementara itu responden berjenis kelamin Perempuan berjumlah 1 orang atau sebanyak 2,9%.

Dengan demikian, komposisi responden dalam Penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki.

4.2.2 Persentase Responden Pendidikan

Pengelompokan responden dalam Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat Pendidikan para karyawan di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih. Berdasarkan tingkat proporsi pengelompokan responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat melalui tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	30	85,7%
2.	D3		
3.	S1	5	14,3%
	JUMLAH	35	100%

Sumber CV.Abidzar Tsaqif

Berdasarkan table diatas menguraikan deskripsi responden menurut Pendidikan SAM/SMK sebanyak 30 orang atau sebesar 85,7%. Responden D3 sebanyak 0. Responden dengan S1 sebanyak 5 orang atau sebesar 14,3%. Hal ini menunjukan bahwa Tingkat Pendidikan karyawan didominasi oleh lulusan Pendidikan menengah, sementara responden dengan Pendidikan paska sarjana masih sangat terbatas.

4.2.3 Persentase Responden Berdasarkan Status

Pengelompokan responden dalam Penelitian ini dinamakan untuk mengetahui status para karyawan di CV Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih. Berdasarkan Tingkat poporsi pengelompokan responden berdasarkan status dapat dilihat melalui tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3
Persentase Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah	Persentase
1.	Karyawan	35	100%
	JUMLAH	35	100%

Sumber : CV.Abidzar Tsaqif

Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden berstatus sebagai karyawan sebanyak 35 orang atau 100%. Hal ini menunjukkan bahwa besar kemungkinan yang menjadi responden dalam Penelitian ini Adalah karyawan.

4.2.4 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan responden dalam Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui masa kerja karyawan di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih. Besarnya Tingkat proporsi pengelompokan berdasarkan masa kerja dapat dilihat melalui tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4
Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1-2 tahun	8	22,9%
2.	3-4 tahun	9	25,7%
3.	5-6 tahun	7	20%
4.	≥6 tahun	11	31,4%
	Jumlah	35	100%

Sumber: CV.Abidzar Tsaqif

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa jumlah responden dalam peneltian ini sebanyak 35 orang. Responden dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 8 atau sebesar 22,9%, responden dengan masa kerja 3-4 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 25,7%. selanjutnya, responden dengan masa kerja 5-6 tahun sebanyak 7 orang atu sebesar 20%, Adapun responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun merupakan yang terbanyak yaitu 11 orang atau sebesar 31,4%. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas karyawan memiliki pengalaman kerja cukup lama, sehingga dinilai telah memahami tugas dan tanggung jawab yang lebih baik.

4.3 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang elah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui reaksi karyawan yang bekerja di CV Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih. Nalisis pada distribusi jawaban merupakan bagian dari analisis deskriptif, Dimana terdapat informasi dari data responden yang disajikan dalam

benuk pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk setiap variabel dan deskripsi data dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean).

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Sistem Penghargaan (X)

Untuk mengetahui penilaian dari 35 responden terhadap variabel sistem penghargaan yang digunakan pada Penelitian dari CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih, maka diberikan 10 pertanyaan yang berkaitan dengan sistem penghargaan. Nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Sistem Penghargaan (n=35)

Sistem penghargaan (x)											Total	X̄
	SS/5		S/4		N/3		ST/2		STS/1			
Pertanyaan 1	16	80	10	40	9	18	0	0	0	0	35/138	3,94
Pertanyaan 2	18	90	12	48	5	15	0	0	0	0	35/153	4,37
Pertanyaan 3	22	110	10	40	3	9	0	0	0	0	35/159	4,54
Pertanyaan 4	22	110	11	44	2	6	0	0	0	0	35/160	4,57
Pertanyaan 5	13	65	16	64	6	18	0	0	0	0	35/147	4,20
Pertanyaan 6	10	50	17	68	8	24	0	0	0	0	35/142	4,05
Pertanyaan 7	7	35	19	76	9	27	0	0	0	0	35/138	3,94
Pertanyaan 8	12	60	19	76	4	12	0	0	0	0	35/143	4,08
Pertanyaan 9	11	55	16	64	8	24	0	0	0	0	35/143	4,08
Pertanyaan 10	16	80	15	60	4	12	0	0	0	0	35/152	4,34
												4,21

Sumber : data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.5 di atas kesimpulannya, sistem penghargaan di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih dinilai baik dengan rata-rata 4,21. Mayoritas responden memberikan (setuju dan sangat setuju), sehingga sistem penghargaan dinilai sudah berjalan efektif dan mendukung semangat kerja karyawan.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (Y)

Untuk mengetahui penilaian 35 responden terhadap semangat kerja yang digunakan pada Penelitian dari CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih, maka

diberikan 10 pertanyaan yang berkaitan dengan semangat kerja. Nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat di lihat pada tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja (N=35)

Semangat kerja (Y)											Total	Y
	SS/5		S/4		N/3		ST/2		STS/1			
Pertanyaan 1	16	80	10	40	9	27	0	0	0	0	35/147	4,20
Pertanyaan 2	18	90	12	48	5	15	0	0	0	0	35/153	4,37
Pertanyaan 3	22	110	10	40	3	9	0	0	0	0	35/159	4,54
Pertanyaan 4	22	110	11	44	2	6	0	0	0	0	35/160	4,57
Pertanyaan 5	13	65	16	64	6	18	0	0	0	0	35/147	4,20
Pertanyaan 6	10	50	17	68	8	24	0	0	0	0	35/142	4,05
Pertanyaan 7	7	35	19	76	9	27	0	0	0	0	35/138	3,94
Pertanyaan 8	12	60	19	76	4	12	0	0	0	0	35/148	4,22
Pertanyaan 9	11	55	16	64	8	24	0	0	0	0	35/143	4,08
Pertanyaan 10	16	80	15	60	4	12	0	0	0	0	35/152	4,34
												4,25

Sumber : data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.6 diatas semangat kerja karyawan di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih tergolong baik dengan nilai rata-rata 4,25. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif, sehingga menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Hasil Uji Validitas Sistem Penghargaan (X)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah butir pernyataan kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi pearsson product moment, dengan kriteria apabila r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 0,05, maka item pernyataan dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Sistem Penghargaan	1	0,462	0,334	valid
	2	0,464		valid
	3	0,423		valid
	4	0,426		valid
	5	0,648		valid
	6	0,619		valid
	7	0,702		valid
	8	0,613		valid
	9	0,649		valid
	10	0,663		valid
Semangat Kerja	1	0,483	0,334	valid
	2	0,503		valid
	3	0,650		valid
	4	0,734		valid
	5	0,600		valid
	6	0,601		valid
	7	0,517		valid
	8	0,664		valid
	9	0,704		valid
	10	0,615		valid

Sumber : data diolah, 2026

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa semua R-hitung pada 20 pertanyaan yang didapat melalui uji validitas menggunakan spss versi 26 nilainya lebih besar dari R-tabel 0,334. Sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang digunakan dalam Penelitian ini dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrument penelitian. Instrument dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang tetap Ketika digunakan berulang kali. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan cronbach's alpha.

Dengan kriteria $\alpha < 0,60$. Adapun hasil reliabilitas pada Penelitian ini disajikan dalam tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Nilai Alpha	keterangan
X	0,763	0,60	Reliabel
Y	0,807	0,60	Reliabel

Sumber : hasil olah data SPSS, 26

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach alpha variabel x sistem penghargaan sebesar 0,763, variabel y semangat kerja sebesar 0,807. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel $< 0,60$ dan dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat Penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan pengujian statistik Shapiro wilk dan grafik P-Plot. Berikut dibawah ini tabel 4.9 hasil uji normalitas Shapiro wilk dan gambar 4.2 P-plot uji normalitas.

Tabel 4.9

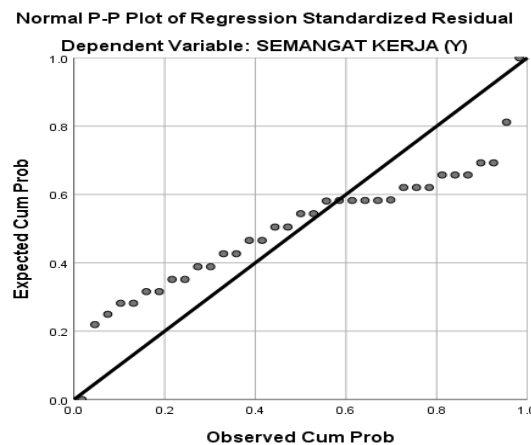
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SISTEM PENGHARGAAN (X)	.131	35	.135	.953	35	.143
SEMANGAT KERJA (Y)	.128	35	.160	.942	35	.064

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : hasil olah data SPSS, 26

Berdasarkan tabel *Tests of Normality*, diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan metode Shapiro wilk pada variabel sistem Penghargaan (X) sebesar 0,143. Sedangkan pada variabel Semangat Kerja (Y), nilai signifikansi sebesar 0,064. Karena seluruh nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, data layak digunakan untuk analisis statistik selanjutnya.

Kemudian dilakukan uji normalitas menggunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut :

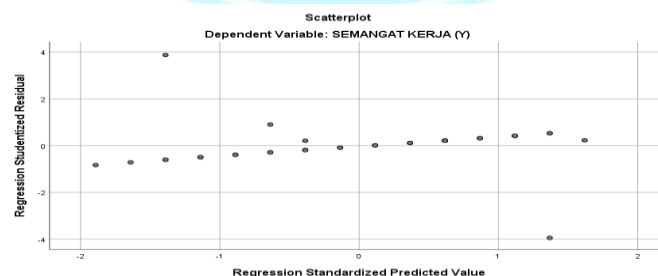


Gambar 4.2 P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, terlihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menjauh secara ekstrem dari garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal atau mendekati normal.

4.5.2 Uji Heteroskedestisitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, maka dilakukan uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.3 Uji Heteroskedestisitas

Berdasarkan gambar 4.3 *Scatterplot* uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola

menyempit, melebar, maupun bergelombang. Titik-titik juga tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5.3 Analisis Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Sistem Penghargaan (X) terhadap Semangat Kerja (Y). Adapun hasil pengujian regresi dapat dilihat pada tabel coefficients berikut.

Tabel 4.10 Analisis Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.836	4.725		2.717	.010
	SISTEM PENGHARGAAN (X)	.747	.111	.762	6.757	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

Sumber : hasil olah data SPSS, 26

Nilai konstanta sebesar 12,836 menunjukkan bahwa apabila variabel Sistem Penghargaan (X) dianggap tetap atau bernilai nol, maka nilai Semangat Kerja (Y) sebesar 12,836.

4.5.4 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh variabel sistem penghargaan (X) terhadap semangat kerja (Y), maka dilakukan uji t menggunakan bantuan SPSS versi 26. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11 Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.836	4.725		2.717
	SISTEM PENGHARGAAN (X)	.747	.111	.762	.010

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

Sumber : hasil olah data SPSS, 26

Berdasarkan tabel 4.11 coefficients, diperoleh nilai t hitung variabel sistem penghargaan (X) sebesar 6,757 dengan nilai Sig. 0,000. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $(df) = n - k - 1 = 35 - 1 - 1 = 33$ adalah sebesar 2,034.

Sesuai kriteria, jika t hitung $>$ t tabel dan nilai Sig. $<$ 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, sistem penghargaan (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y).

4.5.5 Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.12 Model Summary berikut:

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.568	2.572

a. Predictors: (Constant), SISTEM PENGHARGAAN (X)

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

sumber : hasil olah data SPSS, 26

Berdasarkan hasil Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,762 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara sistem penghargaan (X) terhadap semangat kerja (Y). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,568 menunjukkan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh sistem penghargaan sebesar 56,8%, sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar Penelitian.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil Penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh sistem penghargaan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih. Diperoleh hasil bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12,836, yang berarti apabila sistem penghargaan dianggap tetap, maka semangat kerja karyawan sebesar 12,836. Selain itu koefisien regresi bernilai positif yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan sistem penghargaan akan diikuti dengan peningkatan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 6,757 lebih besar dari t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga sistem penghargaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih.

Selanjutnya, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,568 atau 56,8%. Hal ini berarti bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh sistem penghargaan sebesar 56,8%, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Dengan demikian Penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik sistem penghargaan yang diberikan Perusahaan, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan, oleh karena itu, Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan sistem penghargaan yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan agar semangat kerja tetap tinggi dan tujuan Perusahaan dapat tercapai secara optimal.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih, dapat disimpulkan bahwa Sistem Penghargaan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,757 lebih besar dari t tabel sebesar 2,034 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Sistem Penghargaan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan dapat diterima. Selain itu, berdasarkan hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,580, menunjukkan bahwa 58,0% variasi Semangat Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Sistem Penghargaan, sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, semakin baik sistem penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan pada CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi CV. Abidzar Tsaqif Prabumulih, diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan sistem penghargaan yang telah diterapkan, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun nonfinansial, agar semangat kerja karyawan tetap terjaga dan semakin meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi semangat kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Anwar, K. (2023). Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 120–130.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational Leadership* (3rd ed.). *New York: Routledge*.
- Basuki, A. T. (2021). *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2020). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan*. Bandung: Alfabeta.
- Esvanti, M., Sopiah, & Wardana, L. W. (2025). *Reward Management System on Employee Motivation in MSMEs: A Systematic Literature Review. International Journal of Humanity Advance, Business & Sciences (IJHABS)*, 3(1), 72–84. <https://doi.org/10.59971/ijhabs.v3i1.474>
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Statistik dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gunawan, I. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, S. (2020). *Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi, Cetakan 24)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi, Cetakan 24)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, P. (2022). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kadarisman, M. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Nawawi, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- oscahyo, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 1–10.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purba, S. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Rismawati. (2025). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Setia
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Samsudin, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi dan Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siregar, S. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Subagyo, P. (2023). Metode penelitian kuantitatif dalam studi manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 45–55.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. HLM 21
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Manajemen (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2021). *Principles of Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, S. (2021). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H. B. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, A. M. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Inisial) : _____

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : _____ Tahun

Pendidikan Terakhir : _____

Lama Bekerja : _____ Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.

Keterangan Skala:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

SISTEM PENGHARGAAN (X)						
NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja saya					
2	Bonus diberikan sesuai dengan hasil kerja karyawan					
3	Insetif yang diberikan perusahaan memotivasi saya					
4	Tunjangan yang diberikan Perusahaan sudah memadai					
5	Atasan memberikan pujian atas prestasi kerja saya					
6	Perusahaan memeberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi					
7	Saya merasa dihargai atas kontribusikerja saya					

8	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan					
9	Penghargaan diberikan secara adil kepada seluruh karyawan					
10	Sistem penghargaan diterapkan secara transparan					

SEMANGAT KERJA (Y)						
NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya bersemangat dalam menjalankan pekerjaan					
2	Saya memiliki motivasi tinggi untuk bekerja					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
4	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja					
5	Saya mematuhi peraturan perusahaan					
6	Saya jarang tidak masuk kerja tanpa alasan					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
8	Saya bekerja secara efektif dan efisien					
9	Kualitas hasil kerja saya terus meningkat					
10	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini					

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

RESPONDEN	PERNYATAAN SISTEM PENGHARGAAN										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	42
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
3	3	5	3	5	3	3	4	4	4	4	38
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
5	3	3	5	5	4	3	4	5	5	4	41
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	3	3	5	4	3	3	3	4	5	4	37
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
10	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	43
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
12	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
13	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
16	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	46
17	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	38
18	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	45
19	5	5	3	4	3	3	3	3	3	5	37
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
21	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	41
22	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
25	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	35
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
27	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	42
28	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
29	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	37
30	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
31	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	43
32	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
33	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	39
34	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
35	3	3	5	5	5	4	4	5	3	4	41

RESPONDE N	PERNYATAAN										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	43
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
8	3	5	3	3	3	5	3	5	5	4	39
9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
10	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
11	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	41
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
13	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
14	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
16	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
19	5	3	3	3	3	5	5	4	3	5	39
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	43
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
23	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	42
24	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
25	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	37
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	44
28	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	39
31	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
33	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	41
34	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
35	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44

Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 26

Hasil Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Penghargaan (X)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.695**	.118	.116	-.020	.029	.021	-.033	.162	.341*	.462**
	Sig. (2-tailed)		.000	.499	.507	.911	.868	.906	.852	.354	.045	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P2	Pearson Correlation	.695**	1	-.003	.104	-.089	.014	.103	.002	.265	.385*	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000		.984	.552	.609	.935	.558	.992	.124	.022	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P3	Pearson Correlation	.118	-.003	1	.158	.261	.118	.071	.254	.263	.228	.423*
	Sig. (2-tailed)	.499	.984		.366	.130	.499	.685	.142	.126	.187	.011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P4	Pearson Correlation	.116	.104	.158	1	.336*	.191	.152	.182	.214	.081	.426*
	Sig. (2-tailed)	.507	.552	.366		.048	.273	.385	.296	.217	.644	.011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P5	Pearson Correlation	-.020	-.089	.261	.336*	1	.710**	.622**	.405*	.187	.335*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.911	.609	.130	.048		.000	.000	.016	.282	.049	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P6	Pearson Correlation	.029	.014	.118	.191	.710**	1	.600**	.348*	.209	.315	.619**
	Sig. (2-tailed)	.868	.935	.499	.273	.000		.000	.040	.228	.065	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P7	Pearson Correlation	.021	.103	.071	.152	.622**	.600**	1	.630**	.416*	.421*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.906	.558	.685	.385	.000	.000		.000	.013	.012	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P8	Pearson Correlation	-.033	.002	.254	.182	.405*	.348*	.630**	1	.572**	.217	.613**
	Sig. (2-tailed)	.852	.992	.142	.296	.016	.040	.000		.000	.210	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P9	Pearson Correlation	.162	.265	.263	.214	.187	.209	.416*	.572**	1	.404*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.354	.124	.126	.217	.282	.228	.013	.000		.016	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P10	Pearson Correlation	.341*	.385*	.228	.081	.335*	.315	.421*	.217	.404*	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.045	.022	.187	.644	.049	.065	.012	.210	.016		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.462**	.464**	.423*	.426*	.648**	.619**	.702**	.613**	.649**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.011	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



b. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.355*	.390*	.352*	.015	.052	.186	.077	.085	.357*	.483**
	Sig. (2-tailed)		.036	.021	.038	.934	.765	.285	.661	.626	.035	.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P2	Pearson Correlation	.355*	1	.557**	.185	.299	.158	-.256	.231	.392*	.110	.503**
	Sig. (2-tailed)	.036		.001	.287	.081	.366	.137	.182	.020	.529	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P3	Pearson Correlation	.390*	.557**	1	.581**	.522**	.042	.185	.293	.224	.069	.650**
	Sig. (2-tailed)	.021	.001		.000	.001	.810	.287	.087	.195	.694	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P4	Pearson Correlation	.352*	.185	.581**	1	.407*	.289	.476**	.576**	.332	.227	.734**
	Sig. (2-tailed)	.038	.287	.000		.015	.093	.004	.000	.051	.191	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P5	Pearson Correlation	.015	.299	.522**	.407*	1	.286	.142	.217	.495**	.168	.600**
	Sig. (2-tailed)	.934	.081	.001	.015		.096	.416	.211	.002	.335	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P6	Pearson Correlation	.052	.158	.042	.289	.286	1	.420*	.416*	.535**	.520**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.765	.366	.810	.093	.096		.012	.013	.001	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P7	Pearson Correlation	.186	-.256	.185	.476**	.142	.420*	1	.541**	.153	.357*	.517**
	Sig. (2-tailed)	.285	.137	.287	.004	.416	.012		.001	.380	.035	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P8	Pearson Correlation	.077	.231	.293	.576**	.217	.416*	.541**	1	.480**	.357*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.661	.182	.087	.000	.211	.013	.001		.004	.035	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P9	Pearson Correlation	.085	.392*	.224	.332	.495**	.535**	.153	.480**	1	.604**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.626	.020	.195	.051	.002	.001	.380	.004		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
P10	Pearson Correlation	.357*	.110	.069	.227	.168	.520**	.357*	.357*	.604**	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.035	.529	.694	.191	.335	.001	.035	.035	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.483**	.503**	.650**	.734**	.600**	.601**	.517**	.664**	.704**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Penghargaan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

b. Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

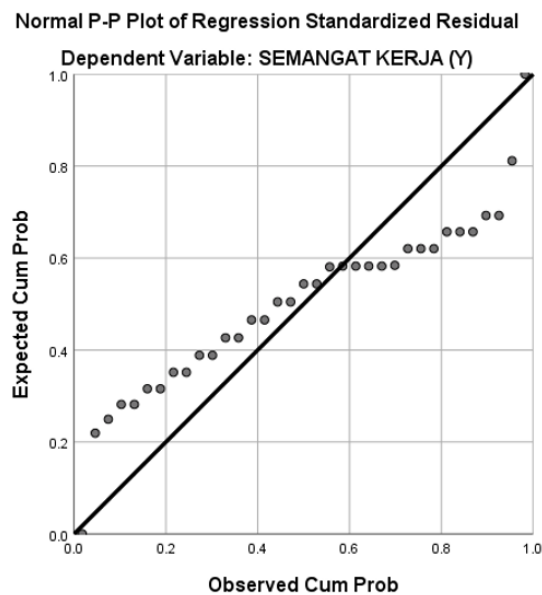
1. Hasil Uji Normalitas

a. Statistik (*Shapiro-Wilk*)

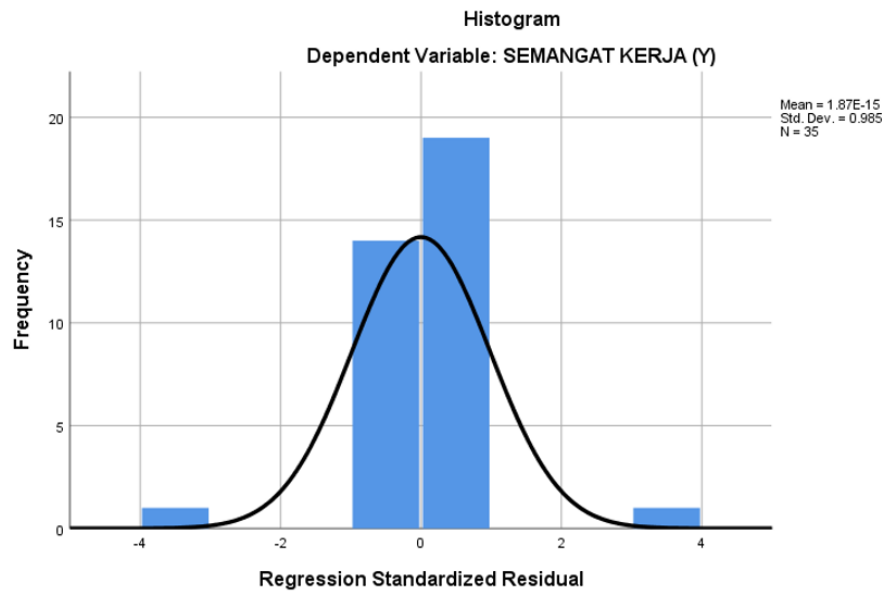
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SISTEM PENGHARGAAN (X)	.131	35	.135	.953	35	.143
SEMANGAT KERJA (Y)	.128	35	.160	.942	35	.064

a. Lilliefors Significance Correction

b. Grafik P-Plot



c. Histogram

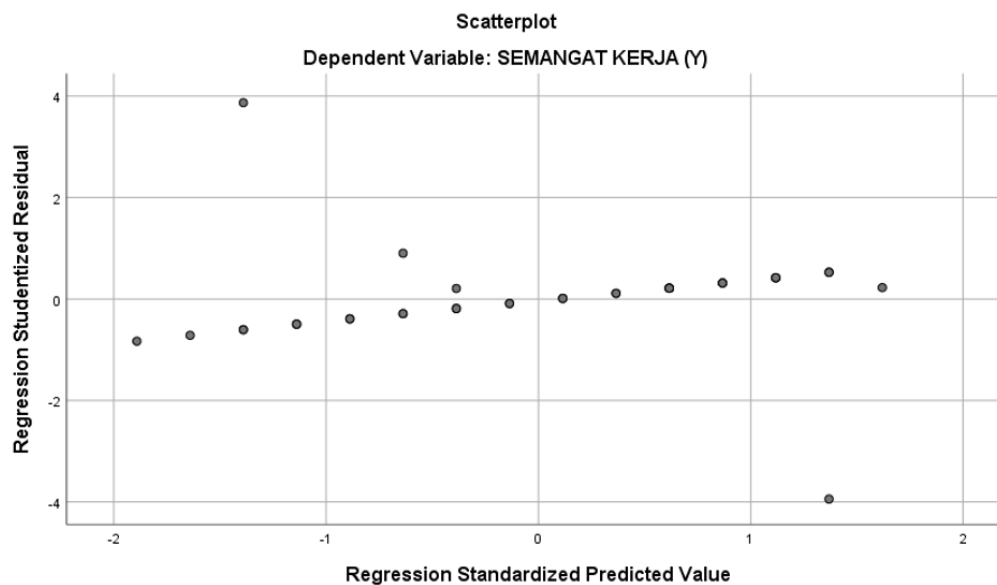


2. Hasil Uji Multikolinearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SEMANGAT KERJA (Y) * SISTEM PENGHARGAAN (X)	Between Groups	(Combined)	352.171	14	25.155	2.995	.013
		Linearity	301.954	1	301.954	35.947	.000
		Deviation from Linearity	50.218	13	3.863	.460	.923
	Within Groups		168.000	20	8.400		
	Total		520.171	34			

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



4. Hasil Uji Korelasi

Correlations

		SISTEM PENGHARGAAN (X)	SEMANGAT KERJA (Y)
SISTEM PENGHARGAAN (X)	Pearson Correlation	1	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
SEMANGAT KERJA (Y)	Pearson Correlation	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.836	4.725		2.717	.010
	SISTEM PENGHARGAAN (X)	.747	.111	.762	6.757	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.836	4.725		2.717	.010
	SISTEM PENGHARGAAN (X)	.747	.111	.762	6.757	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.954	1	301.954	45.663	.000 ^b
	Residual	218.218	33	6.613		
	Total	520.171	34			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), SISTEM PENGHARGAAN (X)

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.568	2.572

a. Predictors: (Constant), SISTEM PENGHARGAAN (X)

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA (Y)

lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik

1. Tabel r (r-tabel)

Tabel R Untuk 1-500					
By @SUJI DATA					
Df=(N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

2. Tabel t (t-tabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

3. Tabel F (F-Tabel)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05																
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246	
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43	
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20	
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18	
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13	
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09	
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06	
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03	
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00	
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99	
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98	
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97	
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96	
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95	
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95	
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94	
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93	
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92	
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91	
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91	
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90	
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	

Lampiran 5 Kartu Bimbingan

1. Kartu Bimbingan Pembimbing I



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Nadya Indriani
NIM : 2022110047
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Di Cv. Abidzar Tsaqif Prabumulih Barat Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
08/12/2025	BAB. I	perbaiki BAB. I Tujuan penelitian Tabel penelitian terdahulu Kerangka pemikiran Hubungan antara variabel x dan variabel y.		
10/12/2025	BAB II	ACC BAB. II		
05/01/2026	BAB. III	ACC BAB. III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Resi Marina, S.E., M.Si
NIDN.0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Nadya Indriani
NIM : 2022110047
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Di CV. Abidzar Tsaqif Prabumulih Barat Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/05 2026	BAB. IV	Revisi BAB. IV - profil perusahaan - penulisan sub-bab - Analisis linear sederhana		
19/05 2026	BAB. IV	ACC BAB. IV		
11/06 2026	BAB. V	Revisi Kesimpulan dan saran		
12/06 2026	BAB. V	ACC BAB. V Siap. Siap ujian skripsi		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

RESI MARINA, S.E., M.Si
 NIDN.0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

2. Kartu Bimbingan Pembimbing II



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Nadya Indriani
NIM : 2022110047
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Di Cv. Abidzar Tsaqif Prabumulih Barat Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
13/11/2025	BAB I pendahuluan	- perbaiki cover skripsi dengan standar 3.5 cm. - penulisan kalimat terdapat tanda dan pragraf sesuai dengan panduan 10 baris	AB	
16/11/2025	BAB I	- perbaiki penulisan pendahuluan latar belakang sesuai dengan panduan	AB	
	BAB I	- perbaiki penulisan pada teori cara kurang diuraikan	AB	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPK 2544740641230233

Dosen Pembimbing II



Amandin, S.Pt., M.M
NIDN.0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

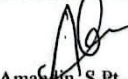
NAMA MAHASISWA : Nadya Indriani
NIM : 2022110047
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Di Cv. Abidzar Tsaqif Prabumulih Barat Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Bab I	AEC lanjutkan kebab II.		
	Bab II	- perbaiki penulisan nya sesuai dengan urutan penomoran	AB	
	Bab II	- perbaiki lagi spasi dan tap di dalam pendahuluan	AB	
	Bab II	- perbaiki teorinya yang terbaru	AB	
		- perbaiki lagi penulisan dan hipotesis pada	AB	

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II


Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN.0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Nadya Indriani
NIM : 2022110047
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Di CV. Abidzar Tsaqif Prabumulih Barat Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/5-2026	BAB IV	- perbaiki pendahuluan yang menggunakan tabel untuk lupa pada garis	De	
	Bab IV	- perbaiki lagi data sejarahnya kalau sudah selesai. terima kasih	De	
	Bab IV	- Spasi kecil buku besar perbaiki lagi.	De	
	Bab IV	- ACC lanjut ke bab	De	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.

NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

AMANDIN, S.PT., M.M.

NIDN.0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Nadya Indriani
NIM : 2022110047
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP
 PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI CV.
 ABIDZAR TSAQIF
DOSEN PEMBIMBING II : AMANDIN, S.PT., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/6-2016	Bab V	-kesimpulannya diambil dari bab IV hasil survey hasilnya sesuai dengan kesimpulannya		
	Bab V	-kesimpulannya perbaikan lagi sesuai di bab IV		
	Bab V	- All		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

AMANDIN, S.PT., M.M
 NIDN0207090902

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian

CV. ABIDZAR TSAQIF
PERDAGANGAN UMUM – BARANG JASA SUPPLIER DAN KONTRAKTOR

SURAT PERNYATAAN

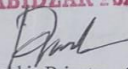
Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bobbie Briantara, SE
Jabatan : Direktur CV. Abidzar Tsaqif
Alamat : Jl. Prof M Yamin Prabumulih Barat

Dengan ini memberikan izin kepada :

Nama : Nadya Indriani
NIM : 2022110047
Program Studi : Manajemen

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di CV. Abidzar Tsaqif sesuai dengan surat yang kami terima dari Universitas Prabumulih Program Studi Manajemen.

Prabumulih, 30 Maret 2026
CV. ABIDZAR TSAQIF

Bobbie Briantara, SE

Lampiran 7 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Nadya Indriani adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada Tanggal 16 Juni 2004, Di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatra Selatan. Penulis merupakan anak kedua dari 4 bersaudara, dari pasangan bapak Indra Jaya dan Ibu Kesiana. Penulis pertama kali masuk Pendidikan di Paud Seroja Indah Kota Prabumulih Tahun 2009 dan lulus pada Tahun 2010. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan ke SD Negri 2 Kota Prabumulih Dan Lulus Pada Tahun 2016. Dan di tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan ke SMP Negri 2 Prabumulih dan lulus pada Tahun 2019. Pada Tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan ke SMK PGRI 2 Kota Prabumulih dan lulus pada Tahun 2022. Setelah itu pada tahun yang sama tepatnya pada Tahun 2022 penulis memilih untuk melanjutkan Pendidikan di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Prodi Manajemen dan penulis akan lulus pada Tahun 2026 ini. Dengan ketekunan, kerja keras dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampau memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa Syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **"Pengaruh Sisitem Penghargaan Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Di CV. Abidzar Tsaqif Kota Prabumulih"**.