



Pengaruh *Reward* dan Pengakuan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Dealer Honda Daerah Meulaboh Kabupaten Aceh Barat

Siti Nurmuslima¹, Ivon Jalil², Mardaleta³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teuku Umar,
Kabupaten Aceh Barat, Indonesia^{1,2,3}

*Email: sitinurmuslima30@gmail.com

Diterima 13-07-2026 | Disetujui: 19-07-2026 | Diterbitkan: 21-07-2026

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the partial and simultaneous effects of reward and work recognition on employee work motivation at Honda Dealerships in Meulaboh, West Aceh Regency (CV Valen Motor and PT Kurniaputra Mandiri). This research employs a quantitative approach utilizing a total sampling technique (census) involving 50 employee respondents, where primary data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression and hypothesis testing via IBM SPSS. The partial test results (t-test) indicate that the reward variable (X1) has a positive and significant effect on work motivation (Y) with a significance value of $0.002 < 0.05$, whereas the work recognition variable (X2) has no significant effect with a significance value of $0.364 > 0.05$. Simultaneously (F-test), both independent variables significantly affect employee work motivation with a significance value of $0.006 < 0.05$ and yield an Adjusted R Square value of 15.9%, implying that the remaining 84.1% is influenced by other factors outside this research model. Based on these findings, it is recommended that the company management continuously develop an objective, fair, transparent, and performance-oriented reward system to maintain and enhance employee work motivation sustainably.

Keywords: Reward; Work Recognition; Work Motivation; Employees; Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* dan pengakuan kerja secara parsial maupun simultan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Dealer Honda di Daerah Meulaboh, Kabupaten Aceh Barat (CV Valen Motor dan PT Kurniaputra Mandiri). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh (sensus) melibatkan 50 responden karyawan, dimana data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda serta uji hipotesis melalui IBM SPSS. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, sedangkan variabel pengakuan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,364 > 0,05$. Secara simultan (uji F), kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, serta memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 15,9% yang berarti sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan bagi pihak manajemen perusahaan untuk

terus mengembangkan sistem pemberian reward yang objektif, adil, transparan, dan berorientasi pada pencapaian kinerja guna memelihara serta meningkatkan Motivasi Kerja karyawan secara berkelanjutan.

Katakunci: *Reward*; Pengakuan Kerja; Motivasi Kerja; Karyawan; Kinerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Nurmuslima, S., Jalil, I., & Mardaleta, M. (2026). Pengaruh Reward dan Pengakuan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Dealer Honda Daerah Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(3), 5584-5596. <https://doi.org/10.63822/dasxxa42>

PENDAHULUAN

Berdasarkan fenomena lapangan yang terjadi di dalam organisasi, sering kali dijumpai indikasi bahwa karyawan merasa kontribusi serta dedikasi harian yang telah mereka berikan kurang mendapatkan apresiasi maupun perhatian dari pihak manajemen, baik dalam bentuk pengakuan verbal maupun penghargaan formal. Berangkat dari fenomena tersebut, pemberian pengakuan kerja yang layak dan proporsional atas kontribusi karyawan menjadi salah satu determinan ekstrinsik utama yang memegang peranan krusial dalam mengonstruksi motivasi kerja (Permana et al., 2024). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa rendahnya pengakuan kerja bukanlah sebuah problematika sederhana, melainkan suatu stimulus negatif yang mampu menurunkan motivasi kerja serta mendegradasi loyalitas karyawan secara signifikan pada lingkungan organisasi maupun unit usaha. Dengan demikian, pemenuhan aspek pengakuan kerja tidak secara otomatis mengeliminasi seluruh hambatan motivasional; terdapat faktor determinan lain yang turut memengaruhi motivasi kerja individu, yang salah satu isunya utamanya tertuju pada variabel reward.

Reward merupakan prediktor utama motivasi kerja pada fasilitas usaha di tingkat daerah. Hal ini sejalan dengan pernyataan Syaaf & Buntuang (2025) yang menyatakan bahwa pengelolaan reward yang rendah secara nyata memicu penurunan kualitas pelayanan di lingkungan showroom maupun bengkel resmi. Pernyataan tersebut sejalan dengan fenomena di lapangan yang menunjukkan bahwa ketika reward yang diberikan dinilai rendah atau tidak memenuhi ekspektasi, dampaknya langsung terlihat pada penurunan kinerja harian. Hal ini terbukti dengan munculnya indikasi indisipliner seperti meningkatnya tingkat absensi (karyawan mangkir), terjadinya penundaan dalam menindaklanjuti prospek konsumen (follow-up), hingga merosotnya kualitas pelayanan secara keseluruhan. Fenomena rendahnya motivasi kerja yang dipengaruhi oleh belum optimalnya pemberian *reward* dan pengakuan kerja juga ditemukan pada karyawan Dealer Honda CV Valen Motor dan PT Kurniaputra Mandiri di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Kabupaten Aceh Barat merupakan salah satu daerah yang memiliki perkembangan sektor perdagangan dan jasa yang cukup pesat, khususnya dalam bidang penjualan kendaraan bermotor, sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan termotivasi dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap sejumlah karyawan pada kedua dealer tersebut, ditemukan bahwa sistem pemberian *reward* dan pengakuan kerja masih belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa insentif penjualan dan bentuk penghargaan atas pencapaian kerja masih dirasakan kurang konsisten, sementara apresiasi berupa pujian, penghargaan, maupun pengakuan dari pihak manajemen terhadap keberhasilan individu maupun tim masih relatif jarang diberikan secara terbuka. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusi yang telah diberikan belum memperoleh perhatian yang sebanding dari perusahaan. Selain itu, tingginya tuntutan pekerjaan dan target penjualan yang harus dicapai setiap periode tidak selalu diimbangi dengan pemberian penghargaan dan pengakuan yang memadai, sehingga berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan.

Hasil eksplorasi terhadap berbagai karya ilmiah, penulis menemukan sejumlah determinan yang memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Penelitian Novita et al. (2022) menegaskan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Mereka menemukan bahwa pemberian penghargaan yang adil dan transparan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan meningkatkan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan. Adapun faktor lain yang turut mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja yang kondusif sebagai konteks dimana *reward* dan pengakuan tersebut diberikan.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah memberikan kontribusi signifikan dalam mengungkap hubungan antara *reward*, pengakuan kerja, terhadap motivasi kerja, namun masih terdapat sejumlah celah penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar studi cenderung menganalisis *reward* dan pengakuan kerja secara terpisah, sehingga belum banyak yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model empiris yang komprehensif pada sektor bisnis retail otomotif ditingkat daerah. Selain itu, penelitian yang ada umumnya dilakukan pada wilayah kota metropolitan pusat komersial, sehingga kajian mengenai motivasi kerja karyawan dealer didaerah berkembang yang memiliki karakteristik pasar lokal seperti di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat masih terbatas. Dalam konteks dealer kendaraan bermotor sebagai penyedia jasa penjualan dan perawatan, kondisi tersebut berpotensi menghambat efektivitas pemenuhan target perusahaan dan menurunkan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, penelitian ini dipandang penting untuk dilakukan guna memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *reward* dan pengakuan kerja terhadap Motivasi Kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi jajaran manajemen perusahaan dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adil, kontekstual, dan berkelanjutan, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja penjualan karyawan serta mutu pelayanan konsumen di Kabupaten Aceh Barat.

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan suatu manfaat jangka panjang serta kontribusi dalam memberikan pemahaman terhadap dinamika faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja agar mampu mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap *reward* dan pengakuan kerja pada karyawan dealer honda Daerah Meulaboh Kabupaten Aceh Barat tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert (1-5) untuk menganalisis pengaruh *reward* (X1) dan pengakuan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Penelitian dilaksanakan di dealer CV Valen Motor dan PT Kurniaputra Mandiri di daerah Meulaboh, Aceh Barat, mulai Mei 2026, dengan populasi sebanyak 50 karyawan yang keseluruhannya ditarik sebagai sampel menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Sebelum pengumpulan data utama, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui *pilot testing* pada 20 responden untuk memastikan validitasnya menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan reliabilitasnya melalui uji *Cronbach's Alpha* ($> 0,60$). Data yang telah valid dan reliabel kemudian diuji dengan uji asumsi klasik, untuk selanjutnya dianalisis menggunakan persamaan regresi linear berganda. Untuk menguji hipotesis dan membuktikan hubungan kausalitas antar variabel, penelitian ini menggunakan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial, uji F untuk melihat pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.921	3.784		4.208	.000
	Reward_X1	.422	.126	.458	3.352	.002
	Pengakuan Kerja_X2	-.171	.187	-.125	-.917	.364

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 1, Nilai konstanta sebesar 15,921 menunjukkan bahwa apabila variabel *Reward* (X1) dan Pengakuan Kerja (X2) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka nilai dasar dari Motivasi Kerja(Y) adalah sebesar 15,921 satuan. Koefisien variabel *Reward* (X1) sebesar 0,422 menunjukkan bahwa Reward memiliki hubungan positif terhadap Motivasi. Artinya, setiap peningkatan Reward sebesar satu satuan akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,422 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hubungan tersebut signifikan secara statistik, karena nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 3,352.

Koefisien variabel Pengakuan Kerja (X2) sebesar -0,171 menunjukkan bahwa Pengakuan Kerja memiliki hubungan negatif terhadap Motivasi. Artinya, setiap peningkatan Pengakuan Kerja sebesar satu satuan akan menurunkan Motivasi Kerja sebesar 0,171 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik, karena nilai signifikansi sebesar $0,364 > 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar -0,917. Dengan demikian, variabel Pengakuan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji -T

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.921	3.784		4.208	.000
	Total_X1	.422	.126	.458	3.352	.002
	Total_X2	-.171	.187	-.125	-.917	.364

a. Dependen Variabel: Motivasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang disajikan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa variabel *Reward* (X1) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 3,352. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Dengan demikian, semakin baik reward yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dapat diterima.

Sebaliknya, variabel Pengakuan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,364 > 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar -0,917. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengakuan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan kerja yang diberikan kepada karyawan belum mampu meningkatkan Motivasi Kerja secara signifikan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengakuan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ditolak. Berdasarkan hasil uji parsial tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Reward* (X1) merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja(Y), sedangkan Pengakuan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja(Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji – F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.000	2	18.000	5.618	.006 ^b
	Residual	150.580	47	3.204		
	Total	186.580	49			

a. Dependen Variabel: Motivasi Kerja (Y)

b. Predictors: (constant), Pengakuan Kerja (X2)

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji-F, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan F-hitung 5,618 > F-tabel 3,195. Hal ini menunjukan bahwa model regresi yang melibatkan variabel *Reward* (X1) dan Pengakuan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja(Y). Dengan kata lain, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	.193	.159	1.790

a. Dependen Variabel: Motivasi Kerja (Y)

b. Predictors: (constant), Pengakuan Kerja (X2)

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4, diperoleh nilai R atau korelasi berganda sebesar 0,439, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara variabel bebas *Reward* (X1) dan Pengakuan Kerja (X2) terhadap variabel terikat Motivasi Kerja (Y). Sementara itu, nilai R Square (R^2) sebesar 0,193 atau 19,3% menunjukkan bahwa sebesar 19,3% variasi yang terjadi pada Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel *reward* dan pengakuan kerja. Adapun nilai Adjusted R Square sebagai koreksi dari nilai R Square (R^2) sebesar 0,159 atau 15,9% memberikan gambaran yang lebih realistis setelah disesuaikan dengan jumlah variabel yang terdapat dalam model regresi. Dengan demikian, masih terdapat 84,1% variasi lainnya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, beban kerja, peluang pengembangan karir, serta komunikasi organisasi.

Pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel *Reward* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,458 dengan nilai t hitung sebesar 3,352. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada CV Valen Motor Motor dan PT Kurniaputra Mandiri Kabupaten Aceh Barat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dapat diterima. Artinya, semakin baik sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula Motivasi Kerja yang dimiliki oleh karyawan (Putra et al., 2020).

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *reward* merupakan salah satu faktor yang mampu mendorong peningkatan Motivasi Kerja karyawan. Berdasarkan tanggapan responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sebagian besar karyawan memberikan penilaian yang baik terhadap indikator *reward* yang meliputi upah, insentif, tunjangan, penghargaan, dan kesempatan promosi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan menganggap *reward* sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kontribusi dan hasil kerja yang telah diberikan. Ketika penghargaan diberikan secara layak dan sesuai dengan pencapaian karyawan, maka akan timbul perasaan dihargai yang pada akhirnya meningkatkan semangat dalam bekerja (Kurnia et al., 2022).

Secara empiris membuktikan bahwa *reward* memiliki peran penting dalam meningkatkan Motivasi Kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan serta mengembangkan sistem *reward* yang adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja karyawan agar Motivasi Kerja dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Pengaruh Pengakuan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis empiris, data menunjukkan bahwa Pengakuan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada CV Valen Motor Motor dan PT Kurniaputra Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,389 yang lebih besar dari 0,05, nilai t hitung sebesar -0,917 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,677, serta koefisien regresi (B) sebesar -0,171. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengakuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengakuan kerja yang diberikan perusahaan belum

mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan Motivasi Kerja secara langsung (Ngilly & Rozamuri, 2024).

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti reward finansial, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, peluang pengembangan karier, maupun budaya organisasi. Hal ini juga terlihat dari hasil koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain diluar model penelitian yang memengaruhi Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka Pengakuan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Meskipun demikian, pengakuan kerja tetap memiliki peran penting sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas pengakuan kerja melalui pemberian apresiasi yang lebih konsisten, objektif, tepat waktu, dan sesuai dengan pencapaian karyawan agar pengakuan tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna dan mampu mendorong peningkatan Motivasi Kerja di masa mendatang (Puspitasari 2024).

Pengaruh *Reward* dan Pengakuan kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis empiris pada uji simultan (uji F), data menunjukkan bahwa *Reward* (X1) dan Pengakuan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada CV Valen motor dan PT Kurniaputra Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 5,618 dan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Reward* dan Pengakuan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja diterima. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,159. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Reward* dan Pengakuan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Motivasi Kerja sebesar 15,9%, sedangkan sisanya sebesar 80,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan peluang pengembangan karier.

Motivasi Kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung. *Reward* terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan Motivasi Kerja, sedangkan pengakuan kerja berfungsi sebagai faktor pendukung yang dapat memperkuat rasa dihargai dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Ketika kedua faktor tersebut diterapkan secara bersamaan, maka Motivasi Kerja karyawan cenderung meningkat. Dalam perspektif Two-Factor Theory yang dikemukakan oleh Herzberg (1959), Motivasi Kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material tetapi juga faktor psikologis. *Reward* memberikan manfaat yang bersifat finansial dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan, sedangkan pengakuan kerja memberikan kepuasan psikologis yang dapat meningkatkan rasa bangga terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk Motivasi Kerja karyawan.

Dengan demikian, *Reward* (X1) dan Pengakuan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil ini menegaskan bahwa perusahaan perlu terus mengembangkan sistem penghargaan yang adil, transparan, dan berorientasi pada kinerja agar Motivasi Kerja karyawan dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Reward dan Pengakuan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Dealer Honda Daerah Meulaboh Kabupaten Aceh Barat, dapat disimpulkan bahwa *Reward* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ (Ha1) diterima. Pengakuan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai signifikan sebesar $0,364 > 0,05$ (Ha2) ditolak. Dan *Reward* (X1) dan Pengakuan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ (Ha1) diterima. Menghasilkan keterbatasan penelitian, karena adanya variabel lain yang diduga mempengaruhi Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan untuk terus mengembangkan sistem pemberian *reward* yang objektif, adil, dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Pemberian *reward* diharapkan dapat meningkatkan Motivasi Kerja mereka, mendorong produktivitas, serta memperkuat komitmen karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Mengevaluasi dan mereformulasi sistem pengakuan kerja agar tidak sekadar menjadi formalitas normatif. Pemberian pengakuan kerja diharapkan dapat diterapkan secara lebih menyentuh aspek psikologis, seperti pemberian apresiasi lisan yang objektif atas pencapaian harian pegawai serta peningkatan pelibatan dalam agenda strategis instansi. Pendekatan baru ini diharapkan dapat menstimulasi Motivasi Kerjaintrinsik mereka, meminimalisasi kejenuhan, serta membangun kedekatan emosional karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Dan mengintegrasikan dan menyelaraskan kebijakan pemberian *reward* bersamaan dengan instrumen pengakuan kerja secara seimbang. Penerapan kedua aspek ini secara simultan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dimana pemenuhan kesejahteraan material karyawan berbanding lurus dengan apresiasi psikologis yang mereka terima dari organisasi. Integrasi ini diharapkan dapat meminimalkan potensi hambatan operasional, mengoptimalkan stabilitas Motivasi Kerja karyawan secara menyeluruh, serta mengakselerasi pencapaian target strategis perusahaan secara jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, S. Q., Habsy, B. A., & Nursalim, M. (2025). *Model-Model Penelitian Kualitatif: Literature Review*. 4, 341–354.
- Adhyaksa, O. K. P., Kustiningsih, N., & Rahayu, S. (2024). The Influence of the Reward and Recognition System on Employee Motivation at the Regional Development Bank Sidoarjo Branch. *Original Article*, 953–961.
- Afrillah, N., & Zulfadil. (2025). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau*. 5(1).
- Agustin, Silviani, Budiman, & Ega, G. (2024). Pengaruh Sistem Reward dan Recognition terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Explore Wisata Organizer. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(9), 3302–3310. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i9.1457>
- Akafo, V. (2023). *Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation*. 7(24), 112–124.

- Aldabbas, H., Pinnington, A., Lahrech, A., & Blaique, L. (2025). Extrinsic rewards for employee creativity? The role of perceived organisational support, work engagement and intrinsic motivation. *International Journal of Innovation Science*, 17(2), 237–260. <https://doi.org/10.1108/IJIS-08-2022-0165>
- Alfiyyah, Fitri, Ramadhani, Mubarak, & Ali. (2023). Studi Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Employee Well-Being. *Jurnal Riset Psikologi*, 125–130. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2766>
- Aljumah, A. (2023). The Impact of Extrinsic and intrinsic Motivation On Job Satisfaction : The Mediating Role Of Transactional Leadership The Impact Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Job Satisfaction : The Mediating Role Of Transactional Leadership. *Cogent Business & Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2270813>
- Ardika, O. P., Haiya, N. N., Ardia, I., & Azizah, I. R. (2025). Analisa Beban Kerja Dalam Menentukan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas. 12, 122–128.
- Bintang, H. A., & Indrawan, M. I. (2024). The Effect Of Rewards On Employee Performance In Sidikalang Sub- District Office. 2(2), 1868–1878.
- Brun, J. P., & Dugas, N. (2020). An Analysis Of Employee Recognition: Perspectives On Human Resources Practices. *International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716–730. <https://doi.org/10.1080/09585190801953723>
- Dewi, N. K. (2024). Implementation of Gamification-based Reward and Recognition System to Increase Employee Motivation and Loyalty. *Journal of Management*, 3(2), 401–417. <https://myjournal.or.id/index.php/JOM/article/view/210%0Ahttps://myjournal.or.id/index.php/JOM>
- Dwiansyah, A., Arisandi, Y., & Stiawan, E. (2026). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dalam Persepektif Bisnis Islam (Studi PT . Honda Bintang Motor Gading Cempaka Kota Bengkulu). 11(204), 21–47.
- Dwiyanti, Febri, Simorangkir, Angelina, Ramadhan, & Putra, D. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). 1(4), 174–186.
- Fadila, N. E., Mulyati, M., & Sumarni, S. (2025). Analisis Peran Kompensasi Finansial dan Non Finansial dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan CV La Paris. *Jurnal Economic Resource*, 8(2), 1017–1026. <https://doi.org/10.57178/jer.v8i2.1623>
- Fathiyah, S. A., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2023). Analisis Efektivitas Sistem Reward Pada Karyawan PT P. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(6), 312–318. doi: <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i6.4701>
- Febriana, P., & Prapunoto, S. (2025). Employee Recognition dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Z di PT X Jakarta Pusat Employee Recognition and Job Satisfaction Among Generation Z at PT X Central Jakarta. 6(4), 1298–1307.
- Ferdinandus, L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kota Ambon Leonora. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kota Ambon), 179–186.

- Gaol, A. B. L., Panggabean, T., & Winarto. (2025). Pengaruh Reward Recognition, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(5), 1957.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis MULTivariate dengan Prigram IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas ponegoro.
- Gina Pratiwi Suciyo, Debby Putri Wahyu Aji, & Editya Nurdiana. (2025). Evaluation of Awards and Recognition Programs in Increasing Employee Motivation in Companies. *Siber International Journal of Digital Business (SIJDB)*, 3(1), 53–60. <https://doi.org/10.38035/sijdb.v3i1.272>
- Halim, H., Sulaiman, E., & Herlina, E. (2024). *Examining the Dual Effects of Incentive Type and Distribution Timing on Employee Performance in Indonesian Corporate Settings* Abstrak. 8(1), 94–110. <https://doi.org/10.15575/ks.v7i4.39960>
- Hardani, Adriani, Ustiaty, Utami, Istiqomah, Fardani, Sukma, & Auliya. (2020). *Metode Penelitian, Kualitaif & Kuantitatif*. VC. Puastaka Ilmu Group.
- Herzberg, F. (1959). Vol. 5 No. 2 Oktober 2012 *PSIBERNETIKA*. 5(2).
- Hunawa, S., Dunggio, T., & Wahdah, G. F. (2024). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone Bolango *The Effect Of Giving Rewards On Employee Work Motivation At The Central Statistics Agency Of*. 12, 86–93.
- Ilham, R. R., & Sumiaty, R. Y. (2025). Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan. November.
- Imran, D., Ghazwan, M. F., & Firmansyah. (2025). *Economics and Digital Business Review The Effect of Recognition and Appreciation on Employee Motivation and Performance*. 6(1), 1–18.
- Institute, A. W. (2025). *State Of Regional Report 2025*. <https://www.qarrot.com/blog/employee-recognition-statistics>
- Kakar, M. A., Faisal, M., Hina, M., & Kasi, J. (2025). [*Investigating the Relationship Between Public Service Motivation and Job Satisfaction : The Role of Organisational Commitment*]. 4, 371–386.
- Kosali, A. Y., & Nabila, K. Z. (2024). *Di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang*. 19, 162–177.
- Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Deraya*. 2, 596–605.
- Kurniawaty, N. S., Alam, R., & Sahari. (2023). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Del Usaha Rasa di Kota Makassar*. 2(3), 855–866.
- Lailil, M. N., Patrecia, C., Ameliya, V. G., Pradita, M. E., & Firmansyah, M. W. (2025). Penilaian Kinerja sebagai Alat Pengembangan SDM. *Kampus Akademik Publising Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 374– 383. <https://doi.org/10.61722/jaem.v1i4.3450>
- Management, society for H. R. (2023). *Employee Recognition Statistics*. <https://www.selectsoftwarereviews.com/blog/employee-recognition-statistics>
- Manurung, N. O. B., Pratama, M. H., Simanjuntak, R. F. ., Pakpahan, Y., Sitompul, M. A., D, M. A. K., & Nura, A. (2025). Reward Sistem Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(2), 4608–4611. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v8i2.44884>

- Martha, D. (2024). *Analysis The Effect Of Rewards On Job Satisfaction , Work Motivation , And Employee Performance (Case Study : Coca Cola Amatil Indonesia Employees Sales Office Padang)*. 4, 11115–11126.
- Mintawati, H. (2024). *Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward*. 13(April), 315–324.
- Nawangwulan, I. M., Leuhery, F., Anantadjaya, S. P. D., Maskikit, C., & Ahmad, S. (2025). *Pengembangan Sistem Reward Dan Recognition Untuk Memotivasi Karyawan di Lingkungan Komunitas*. 6(1), 141–146.
- Ngilly, Y. P. L., & Rozamuri, A. M. (2024). *Pengaruh Meaningful Youth Participation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z di DKI Jakarta*. 5(2), 197–218.
- Norawati, S., Zahera, R., & Basem, Z. (2025). *The Impact Of Rewards And Punishments On Employee Performance: The Mediating Role Of Work Motivation*. *Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 2572–2581.
- Permana, T. M., Kridaningsih, A., & Budiyanto, F. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Sekar Makmur Wonoploso Gondang Mojokerto*. 7, 381–393.
- Pinuntun, P. A., & Wulandari, F. (2025). *Pengaruh Reward dan Recognition terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Employee Engagement di Industri Tekstil Sragen*. *Empiricism Journal*, 6(2), 833–845. <https://doi.org/10.36312/ej.v6i2.2929>
- Pratika, D., Halin, H., & Purnamasari, E. D. (2025). *The Effect Of Reward , Punishment And Teamwork Systems On Employee Performance Of PT. Giokindo Indah Lestari Pengaruh Sistem Reward , Punishment Karyawan PT . Giokindo Indah Lestari*. *MSEJ:Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(6), 1108–1116.
- Puspitasari, M. D. (2024). *Effects of Financial Incentives , Performance Appraisal , and Employee Recognition on Work Motivation of Start-Up Employee*. 5(2), 1812–1823.
- Putra, I. T., Ismail, Karimah, L., Sihite, L. H., Cahyani, I., & Mulyawan, S. (2020). *Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja*. 2(3), 75–85.
- Qarrot. (2026). *36 Statistics on Employee Recognition & Motivation*. <https://www.qarrot.com/blog/employee-recognition-statistics>
- Rayana, Ruma, Z., Haeruddin, M. I. W., Kurniawan, A. W., & Natsir, U. D. (2022). *Pengaruh Reward dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Makassar Utara*. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, Vol.1(No.3), Hal.189-203.
- Sanusi, E. (2022). *Kinerja Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan Melalui Motivasi Karyawan PT . Cibubur Indah Motor / Honda Cibubur*. 10(3).
- Sarita, M., & Pamungkas, B. D. (2024). *Efek Reward Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa*. *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 4(1), 96–106. <https://doi.org/10.58406/samalewa.v4i1.1597>
- Setiawan, Y., Junaed, A. T., & Chandra, T. (2021). *Journal of Applied Business The Effect Of Employee Work Ethics And Training On Employee Performance And*. 2(3), 194–205.

- Sholeh, M. I. (2023). *COMPETITIVE : Journal of Education Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru*. 2(4), 212–234.
- Syaaf, A. F. N., & Buntuang, P. C. D. (2025). *The Impact of Reward and Recognition Systems on Employee Motivation : A Systematic Literature Review*.
- syaridah hafni Sahir. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*.
- Tritisari, A. (2024). Penerapan Sistem Reward dan Recognition untuk Meningkatkan Produktivitas. *Journal of Mandalika Literature*, 6(1), 2745– 5963.
- Vroom. (1964). *Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan*. 4(2), 1974–1987.
- Wahyudi, A., Kamaruddin, & Mulkin, A. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Medialink Global Mandiri Andi*. 4 no 1, 27– 36.
- Wijayanti, N. K., Prayekti, P., & Kirana, K. C. (2024). Pengaruh Keadilan Distributif Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif pada Pegawai BKAD Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 637. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.3603>
- Windiyaniti, A., Widyawati, E., Huda, N., & Resmawa, I. N. (2024). *Analisis Pengaruh Pengakuan Dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rayon Pasar Turi Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Surabaya*. 08(03), 1–17.