



Article history:

Submitted: 17-12-2024

Received: 20-02-2026

Revised: 11-03-2026

Accepted: 11-03-2026

Hubungan *Work Inovation* dengan Kontribusi Kinerja Karyawan Terhadap Apresiasi Kinerja pada Karyawan PT. PLN Persero ULP Sukaraja

Muhammad Rizky Riandy, Faizal Mulia Z, Sopyan Saori

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Correspondence: muhammadrizkyriandi8@ummi.ac.id, faizal_88@ummi.ac.id, sopyansaori@ummi.ac.id

ABSTRAK

Apresiasi kinerja karyawan menjadi fundamental menunjang kinerja dari perusahaan, sehingga karyawan harus menyadari tanggung jawab tugas yang diberikan untuk memberikan kontribusi terhadap hasil kerja mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah kreativitas kerja dan kontribusi kinerja mempengaruhi dan berpengaruh terhadap penghargaan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kausal. Data diambil dengan cara wawancara dan menyebarkan kuesioner sebagai instrumen dalam memperoleh data serta sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh kepada 46 responden karyawan PLN Sukaraja dengan menggunakan sistem pengukuran interval. Kemudian data yang sudah diperoleh dilakukan beberapa pengujian seperti uji validitas dan realibilitas kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang berikutnya dianalisis dengan bantuan software SPSS 25 dalam menjawab hipotesis pada penelitian ini. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan work innovation terhadap apresiasi kinerja karyawan dan tidak berpengaruh serta tidak signifikan kontribusi kinerja terhadap apresiasi kinerja karyawan.

Kata kunci : work innovation, kontribusi kinerja, apresiasi kinerja karyawan

ABSTRACT

This study highlights that employee performance appreciation is a fundamental aspect that supports overall company performance. Therefore, employees must be aware of their responsibilities and the tasks assigned to them in order to contribute effectively to organizational outcomes. The purpose of this study is to examine whether work creativity and performance contribution influence employee performance appreciation. The research method used is a quantitative approach with a causal descriptive method. Data were collected through interviews and the distribution of questionnaires as research instruments. The sampling technique used was saturated sampling involving 46 employees of PLN Sukaraja as respondents, using an interval measurement scale. The collected data were then analyzed through several tests, including validity and reliability tests, followed by classical assumption tests. Furthermore, the data were analyzed using SPSS 25 software to test the research hypotheses. The results of the study indicate that work innovation has a positive and significant effect on employee performance appreciation, while performance contribution does not have a significant effect on employee performance appreciation.

Keywords : work innovation, performance contribution, employee performance appreciation

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan yang sangat signifikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam dunia bisnis. Kemajuan teknologi tidak hanya memengaruhi cara perusahaan menjalankan operasional bisnis, tetapi juga berdampak pada cara organisasi mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Perkembangan tersebut mendorong perusahaan untuk terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Dari segi ekonomi, kemajuan teknologi dan globalisasi memberikan dampak besar terhadap berbagai sektor industri di Indonesia seperti perdagangan, manufaktur, maupun

jasa. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi serta mampu bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan perencanaan sumber daya manusia secara strategis melalui berbagai kebijakan, program, serta langkah-langkah yang mampu meningkatkan kompetensi dan inovasi karyawan. Dengan adanya perencanaan yang baik, karyawan diharapkan mampu beradaptasi dengan visi, misi, serta tujuan organisasi secara bersama-sama (Deris et al., 2024). Upaya tersebut tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong kreativitas dan inovasi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya inovasi dalam bekerja (*work innovation*). Inovasi kerja merupakan gaya kerja yang mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas serta menciptakan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Inovasi kerja juga dapat meningkatkan semangat kerja serta kepuasan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Karyawan yang memiliki kemampuan berinovasi cenderung mampu menghasilkan ide-ide baru yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Selain inovasi kerja, kontribusi kinerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kontribusi kinerja merupakan bentuk sikap serta perilaku kerja yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi melalui upaya maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kontribusi tersebut mencerminkan totalitas individu dalam bekerja, termasuk bagaimana karyawan mengekspresikan ide, memahami tugas, serta memberikan makna terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal (Buwana, 2023). Karyawan yang memiliki kontribusi kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi.

Di sisi lain, perusahaan juga perlu memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan yang telah memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Apresiasi kinerja merupakan bentuk penghargaan atau pengakuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapai. Bentuk apresiasi tersebut dapat berupa penghargaan, bonus, maupun bentuk pengakuan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan (Pramudya, 2023). Pemberian apresiasi yang tepat dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan, meskipun karyawan telah menunjukkan inovasi serta kontribusi kerja yang baik. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja serta hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem penilaian kinerja serta pemberian apresiasi kepada karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Sukaraja untuk mengetahui bagaimana hubungan antara inovasi kerja dan kontribusi kinerja terhadap apresiasi kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan serta pengaruh *work innovation* dan kontribusi kinerja terhadap apresiasi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Sukaraja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi apresiasi kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada pengintegrasian variabel *work innovation* dan kontribusi kinerja dalam menganalisis pengaruhnya terhadap apresiasi kinerja karyawan dalam konteks organisasi sektor ketenagalistrikan, khususnya pada PT. PLN (Persero) ULP Sukaraja. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya meneliti salah satu faktor secara terpisah, penelitian ini mengkaji hubungan kedua variabel tersebut secara simultan untuk melihat bagaimana inovasi kerja dan kontribusi kinerja dapat memengaruhi pemberian apresiasi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model penelitian yaitu kuantitatif dengan metode yang diterapkan yaitu metode kuantitatif deskriptif dan metode analisis asosiatif, kemudian variabel independen pada penelitian ini yaitu *work innovation* (X1) dan Kontribusi Kinerja. Sedangkan variabel dependen pada penelitian yaitu apresiasi kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini populasi pada penelitian adalah karyawan pada PT. PLN Group Sukabumi. Adapun sampel pada penelitian yaitu jumlah total 46 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan sampel adalah sampling jenuh karena semua populasi dijadikan sampel penelitian.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Hitung	R Kritis	Keterangan
<i>Work Innovation</i> (X1)	Instrumen X1.1	0,880	0,3	Valid
	Instrumen X1.2	0,920	0,3	Valid
	Instrumen X1.3	0,850	0,3	Valid
	Instrumen X1.4	0,924	0,3	Valid
	Instrumen X1.5	0,864	0,3	Valid
	Instrumen X1.6	0,813	0,3	Valid
	Instrumen X1.7	0,885	0,3	Valid
	Instrumen X1.8	0,848	0,3	Valid
	Instrumen X1.9	0,900	0,3	Valid
Kontribusi Kinerja (X2)	Instrumen X2.1	0,925	0,3	Valid
	Instrumen X2.2	0,884	0,3	Valid
	Instrumen X2.3	0,914	0,3	Valid
	Instrumen X2.4	0,913	0,3	Valid
	Instrumen X2.5	0,934	0,3	Valid
	Instrumen X2.6	0,881	0,3	Valid
	Instrumen X2.7	0,770	0,3	Valid
	Instrumen X2.8	0,810	0,3	Valid
Apresiasi Kerja (Y)	Instrumen Y1	0,896	0,3	Valid
	Instrumen Y2	0,811	0,3	Valid
	Instrumen Y3	0,824	0,3	Valid
	Instrumen Y4	0,872	0,3	Valid
	Instrumen Y5	0,870	0,3	Valid
	Instrumen Y6	0,817	0,3	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel *Work Innovation*(X1), Kontribusi Kerja (X2) dan Apresiasi Kerja (Y) masing-masing mempunyai nilai skor diatas 0,3 dari nilai R kritis yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka seluruh item dan penelitian ini dinyatakan valid. Sedangkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai dari variabel *Work Innovation*(X1) bernilai 0,794, Kontribusi Kerja (X2) bernilai 0,803 dan Apresiasi Kerja (Y) bernilai 0,807. Maka semua variabel memiliki nilai koefisien reliabel lebih 0,6 dan dapat dikatakan reliabel dan valid.

Tabel 2
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item
<i>Work Innovation</i> (X1)	0,794	9
Kontribusi Kinerja (X2)	0,802	8
Apresiasi Kerja(Y)	0,807	6

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.78586110
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.106
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data olahan

Tabel 3 menunjukkan hasil dari pengujian normalitas memperoleh skor sebesar 2.00 sehingga nilai probabilitasnya dinyatakan normal karena melebihi nilai kepercayaan 0.05 dan penelitian ini dinyatakan normal. Sedangkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai VIF nya kurang dari 10 serta Tolerance Value melebihi 0.1 artinya antara variabel independent tidak terjadi hubungan yang linerar, dari variabel X1 memiliki nilai VIF 4.749 dan Tolerance Value sebesar 0.211 dan X2 memiliki nilai VIF 4.749 dan Tolerance Value 0.211

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.311	2.807		5.455	.000		
X1	.404	.174	.697	2.316	.025	.211	4.749
X2	-.230	.202	-.343	-1.138	.261	.211	4.749

Sumber: data olahan

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.395 ^a	.156	.116	3.58194	2.106

Sumber: data olahan

Tabel 5 nilai durbin-watson sebesar 2.106 sementara nilai Du yang ditetapkan yaitu dari variabel independent (k=2) dan jumlah sampel (n=46) maka nilai Du = 1.617. Maka pengujian autokorelasi menunjukkan Du lebih kecil dari nilai durbin-watson, dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi perubahan sampel dari waktu ke waktu dan H0 diterima serta tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini.

Tabel 6
Uji Hasil Heterokedastitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.456	.063			7.195	.000
X1	.003	.004	.219		.794	.432
X2	-.012	.005	-.741		-2.684	.010

Sumber: data olahan

Tabel 6 menjelaskan bahwa pada penelitian ini tidak memiliki perbedaan pengamatan pada setiap sampe dan tidak terjadi heterokedastitas. Dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Work Inovation adalah 0.432 dab variabel Kontribusi Kinerja adalah 0.10. sedangkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai hubungan linear antara work innovation, kontribusi kerja terhadap apresiasi kerja adalah sebesar 0.423 dan dinyatakan sedang

Tabel 7
Hasil Uji Uji Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.423 ^a	.179	.141	4.89590	.179	4.689	2	43	.014

Sumber: data olahan

Tabel 7 juga diketahui kontribusi kerja terhadap Apresiasi kerja yaitu sebesar 17,9%. Sedangkan sisanya yaitu 82,1% (100% - 17,%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini nilai dari koefisien determinasi atau R Square adalah 0,423. Nilai R squar diperoleh dari pengkuadratan nilai R yaitu $423 \times 0.423 = 0.179$ sama dengan 17.9%. maka dari itu disimpulkan bahwa besarnya kontribusi Wrok innovation. Maka disimpulkan bahwa kd tidak mendekati nilai 1 yang dimana dinyatakan tidak kuat.

Tabel 8
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.777	2	112.389	4.689	.014 ^b
	Residual	1030.701	43	23.970		
	Total	1255.478	45			

Sumber: data olahan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui nilai $f = 4,689$ artinya valid dengan dasar dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan tingkat . Kemudia kesalahan yang diterapkan adalah 5%, yang berarti dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 46, maka diperoleh nilai F tabel = 3,214. Hasilnya, Fhitung 4,689 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,214, menunjukkan bahwa X1 dan X2 memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Y.

Tabel 9
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.311	2.807			5.455	.000
	X1	.404	.174	.697		2.316	.025
	X2	-.230	.202	-.343		-1.138	.261

Sumber: data olahan

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai $T = 2,316$ dinyatakan diterima karena t-hitung < t-tabel, kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel yang tercantum pada lampiran dengan menggunakan pembilang dk = k dan penyebut dk = (n-1) atau dk = (46-1) = 45, dengan tingkat kesalahan 5% atau $0,05 = 2,316 > 1,679$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang mengarah pada kesimpulan bahwa inovasi kerja berpengaruh terhadap penghargaan kerja. Tabel 9 juga menunjukkan nilai $t = -1,138$ dinyatakan tidak diterima karena nilai t-hitung lebih besar, kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel dengan dasar dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-1) atau dk = (46-1) = 43, dengan taraf kesalahan 5% atau $0.05 = 1.138 < 1.791$. maka Ho diterima dan Ha ditolak, disimpulkan bahwa hipotesis ditolak

SIMPULAN

Hasil penelitian pada karyawan PT PLN Sukabumi menunjukkan bahwa work innovation dan kontribusi kinerja merupakan faktor penting yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Work innovation berpengaruh positif terhadap apresiasi kerja melalui peningkatan kreativitas, inovasi, dan kolaborasi, yang membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Namun, kontribusi kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap apresiasi kerja, kemungkinan disebabkan oleh kebijakan organisasi dan sistem penghargaan yang kurang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Buwana, S. A. N., 2023. Hubungan Kontrak Psikologis terhadap Etos Kerja dengan Komitmen Karyawan sebagai Intervening. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*. 10(1) 190-201..
- Deris, L., Mulia, Z. F., Saori, S., 2024. Pengaruh Locus of Control dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cibadak. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(4).
- Hasibuan, M., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Pramudya, A., 2023. Fungsi Kehumasan pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Pemerintahan Kota Bogor.