

EFEKTIVITAS PROGRAM REWARD UNTUK PENINGKATAN KINERJA PADA KARYAWAN PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

^{1*}Achmad Al Hidayah, ^{2*}Fitriasuri

¹Administrasi Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

²Administrasi Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

¹achmadalhidayah16@icloud.com

²fitriasuri@binadarma.ac.id

Abstract - The purpose of writing this final assignment is to assess the effectiveness of the reward program for improving the performance of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang employees, where the employee performance assessment process is measured from knowledge, skills, abilities and motivation to operate the job well and correctly. Rewards can be given in two ways, namely given materially and non-physically. The method for writing this final assignment is through observation, literature study, questionnaires and interviews with employee staff at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang which served as a guide for this research. From the results of the questionnaire, it can be seen how employee performance has improved after the reward program was implemented and the results of this research prove that it has been effective because giving rewards has an effect on employee performance in an effort to increase employee motivation to improve performance.

Keywords: Effectiveness, rewards and employee performance.

Abstrak – Tujuan penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk melakukan penilaian terhadap efektivitas program reward untuk peningkatan kinerja pada karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, dimana proses penilaian kinerja karyawan diukur dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi untuk mengoperasikan pekerjaan dengan baik dan benar. Pemberian reward dapat dilakukan dengan dua cara ialah secara penghargaan materi dan non fisik. Metode penulisan Tugas Akhir ini melalui pengamatan, studi pustaka, kuesioner dan wawancara dengan staff karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang dijadikan pedoman penelitian ini. Dari hasil kuesioner dapat diketahui bagaimana peningkatan kinerja karyawan setelah adanya program reward dan hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa telah efektif karena pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam upaya mendongkrak motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Kata kunci: Efektivitas, reward, dan kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Indonesia juga merupakan salah satu negara yang menjalani perdagangan internasional dalam upaya menjalin hubungan dengan negara lain dan saling kerja sama dalam menutupi kekurangan dari negara masing-masing. Hal ini disebabkan karena perdagangan internasional memungkinkan kemajuan teknologi regional, yang pada akhirnya memainkan peran penting dalam produksi dan keunggulan kompetitif (Yamanie & Y, 2016). Hal ini pada akhirnya mendorong perkembangan dan pertumbuhan ekonomi yang stabil pada Indonesia. Perdagangan internasional adalah pembelian dan penjualan jasa dan barang melintasi batas negara. Perdagangan internasional dapat dilakukan oleh pemerintah atau perusahaan yang memiliki stamina untuk beroperasi dalam skala internasional (Risqi et al., 2016). Pada faktanya, dunia modern ini terdiri dari negara-negara yang memiliki ketergantungan antara ekonomi yang

berbeda. Karena itu, perdagangan internasional memiliki dampak yang besar terhadap ekonomi global telah dilakukan, baik untuk ekonomi individu, ekonomi regional, atau ekonomi global (Margono, 2020).

Pada hakikatnya, pertumbuhan ekonomi pada umumnya bersifat positif karena melalui perdagangan mereka percaya dapat menyebabkan akumulasi modal dan kemajuan teknologi yang lebih tinggi yang pada gilirannya menghasilkan kesepakatan dan kesejahteraan dalam menutupi kekurangan yang dihadapi masing-masing negara (Arafat & Darmawati, 2021). Satu hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa pertumbuhan ekonomi selalu ada dalam sejarah manusia meskipun laju pertumbuhannya berubah dari laju yang lambat dan tidak teratur menjadi laju yang cepat, dinamis, dan berkesinambungan dengan inovasi dan revolusi industri yang tinggi. Perhatian utama tentang perdagangan internasional adalah dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi (Supatmi et al., 2012). Pada dasarnya, individu dari barang dan jasa yang diproduksi oleh negarasesuai dengan jumlah konsumsi barang dan jasa dan tidak ada kekurangan penawaran atau kelebihan permintaan. Perlu dicatat bahwa tingkat swasembada bervariasi dari satu negara ke negara lain. Teknologi internasional dan regional memainkan peran penting ketika ada kelompok atau wilayah berbeda di blok dunia yang bertanggung jawab atas produksi jenis barang atau jasa tertentu (Sadat et al., 2020). Sebaliknya, spesialisasi internasional berarti bahwa produk atau jasa tertentu hanya diproduksi di negara-negara yang memiliki keahlian yang relevan. Faktor yang bertanggung jawab atas inovasi regional adalah faktor yang sama yang bertanggung jawab atas inovasi nasional dalam perdagangan internasional (Sadat et al., 2020). Sebuah negara yang memproduksi banyak produk di pasar dunia mengeksport produk tersebut ke negara lain yang hampir tidak memiliki produk yang sama untuk mengkompensasi pendapatan negara tersebut, inilah yang menjadi konsep international transaction untuk negara-negara dalam menjalankan transaksi internasional (Nursam, 2017).

Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi dalam artian mereka harus memiliki keterampilan yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan beberapa kriteria berdasarkan keinginan perusahaan. Dengan kata lain, karyawan merupakan salah satu elemen terpenting dalam suatu organisasi, dimana karyawan memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan (Nursam, 2017). Karyawan sebagai pelaksana kerja selalu berusaha sebaik mungkin untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, dimana perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan yang pantas kepada karyawan atas kinerjanya. Oleh karena itu, saling ketergantungan antar pihak tetap saling membutuhkan agar rencana yang dilaksanakan berjalan dengan lancar. Efisiensi adalah hasil yang dicapai melalui berbagai aktivitas dan proses tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Yamanie & Y, 2016).

Kinerja karyawan dapat diukur dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi untuk mengoperasikan dan memasarkan produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Atas dasar ini, kinerja karyawan dapat diukur (Arafat & Darmawati, 2021). Hal ini dilakukan untuk memudahkan kami sebagai perusahaan dalam mengambil keputusan penghargaan. Secara alami berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi individu karyawan. Selain yang dikatakan Mangkunegara di atas, penghargaan karyawan juga dapat didasarkan pada tingkat aktivitas kerja yang telah memberikan kontribusi bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan (Wardani & Puspitasari, 2022). Dengan kompensasi yang baik, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, serta kemampuan bersaing, sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi (Silaban & L. Siagian, 2020). Penghargaan yang diberikan sesuai dengan asas keadilan, apresiasi terhadap prestasi kerja yang dicapai tentunya akan bermuara pada peningkatan kinerja karyawan. Sehingga ia mendapatkan motivasi untuk menunaikan tugasnya dengan sebaik mungkin dan sistem reward yang diterapkan oleh perusahaan itu sendiri. Sistem penghargaan adalah perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti kenaikan gaji, gaji pensiun, liburan, promosi (promosi ke posisi yang lebih tinggi), jaminan pekerjaan, kesejahteraan karyawan. Semua ini juga dilakukan untuk memastikan rasa aman karyawan itu sendiri sehingga mereka dapat memaksimalkan keterampilan, waktu dan tenaga mereka untuk perusahaan (Arafat & Darmawati, 2021). Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan agar pembahasan permasalahan diatas dapat terarah, sehingga ruang lingkup pembahasan hanya

sebatas Efektivitas program reward untuk peningkatan kinerja pada karyawan PT Pupuk Sriwidjaja di unit kerja Divisi Knowledge Management.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Reward

Reward adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok sebagai pengakuan atas perilaku positif, pencapaian luar biasa, kontribusi berarti, atau berhasil memenuhi target yang telah ditetapkan. Istilah "reward" berasal dari bahasa Inggris yang berarti hadiah atau penghargaan (Muchlisin Riadi, 2020). Dalam setiap organisasi, pemberian berbagai jenis reward atau imbalan digunakan sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan anggota tim serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Besarnya reward yang diberikan biasanya bergantung pada tingkat pencapaian yang telah dicapai oleh individu atau tim. Selain itu, bentuk reward juga dapat bervariasi sesuai dengan jenis pencapaian yang telah dicapai serta kepada siapa reward tersebut diberikan (Tamar et al., 2022).

Dalam kamus bahasa Inggris, istilah "reward" dapat diartikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Secara umum, pengertian reward sering digunakan untuk merujuk pada hadiah yang diberikan atau diperoleh dengan mudah, seperti dalam konteks kuis. Namun, dalam konteks pendidikan atau metode pembelajaran, reward merujuk pada bentuk penghargaan yang diperoleh oleh seorang siswa melalui usaha kerasnya dalam belajar, baik secara individu maupun dalam kelompok, yang menghasilkan prestasi belajar yang baik (Windarto, 2017). Penghargaan atas prestasi karyawan dalam dunia kerja biasanya diberikan dalam bentuk materi dan non-materi sebagai bentuk motivasi positif. Penghargaan ini diberikan kepada seseorang karena mereka telah mencapai prestasi sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan (Suharsimi Arikunto, 2018). Namun, penting untuk diingat bahwa tidak semua jenis pekerjaan atau penghargaan akan memberikan motivasi yang sama kepada setiap individu, karena preferensi dan minat individu berbeda-beda. Dalam konteks organisasi, reward atau penghargaan merujuk pada bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas pengorbanan mereka dalam bentuk waktu, tenaga, dan pemikiran (Sutrisno, 2019:34). Reward ini bertujuan untuk memberikan insentif dan motivasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan.

2.2 Pengertian Kinerja

Kinerja dapat didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut Afandi (2018:83), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, dengan tujuan pencapaian yang sesuai dengan hukum, etika, dan moral. Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja, atau prestasi kerja, sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka.

Wibowo (2010:4) mengungkapkan bahwa kinerja adalah pelaksanaan dari rencana yang telah dirancang sebelumnya. Pelaksanaan ini melibatkan sumber daya manusia dengan kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan mereka. Cara organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memiliki dampak besar terhadap sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan tugas dan kinerja. Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, dengan memperhatikan prinsip-prinsip legalitas, kepatuhan hukum, moral, dan etika, serta melibatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan dalam pelaksanaan tugas mereka. Menurut Rivai (2012:309), kinerja adalah tindakan konkret yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan peran mereka di

dalam perusahaan. Sementara menurut Simanjuntak (2010:1), kinerja merujuk pada sejauh mana tugas tertentu telah berhasil diselesaikan dengan baik. Kinerja perusahaan mengacu pada sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai melalui hasil-hasil yang dicapai. Manajemen kinerja adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja di dalamnya. Konsep kinerja berasal dari istilah "performance" dalam bahasa Inggris, yang sering kali diterjemahkan sebagai "performa" dalam bahasa Indonesia. Kinerja adalah hasil keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator dalam suatu pekerjaan atau profesi dalam periode waktu tertentu (Wirawan, 2009:5). Secara keseluruhan, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dalam periode tertentu. Kinerja ini sering digunakan sebagai dasar untuk menilai baik buruknya karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah penting dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3 Pengertian Efektivitas

Berdasarkan teori sistem, efektivitas sebuah organisasi harus mampu mencerminkan seluruh siklus proses input dan output, serta harus mampu menunjukkan hubungan yang seimbang antara organisasi dengan lingkungan eksternal yang lebih luas. Di sisi lain, berdasarkan teori dimensi waktu, organisasi dipandang sebagai bagian dari sistem yang lebih besar, yaitu lingkungan, yang melibatkan berbagai tahapan dalam pengambilan sumber daya, pengolahan, dan transformasi menjadi produk atau layanan yang kemudian dikembalikan ke lingkungan tersebut. Efektivitas organisasi mencakup evaluasi kinerja individu dan kelompok. Efektivitas individu menitikberatkan pada hasil kerja dari karyawan atau anggota tertentu dalam organisasi. Tugas yang diberikan kepada individu biasanya sesuai dengan peran atau posisi mereka dalam struktur organisasi. Efektivitas individu dapat diukur melalui pencapaian dan prestasi kerja mereka. Efektivitas kelompok, di sisi lain, merujuk pada kontribusi yang diberikan oleh seluruh anggota kelompok. Dalam beberapa situasi, efektivitas kelompok dapat melampaui total kontribusi individu-individu yang tergabung di dalamnya. Dengan demikian, efektivitas kelompok tidak hanya bergantung pada kinerja individu, tetapi juga pada dinamika kerja sama dan interaksi di dalam kelompok tersebut.

3. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penulisan Tugas Akhir ini melibatkan berbagai pendekatan, termasuk pengamatan, studi pustaka, kuesioner, dan wawancara dengan staf karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagai subjek penelitian. Kuesioner digunakan sebagai alat untuk memahami dampak program reward terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari kuesioner menunjukkan bahwa program reward telah efektif dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari dampak positif yang ditemukan dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Efektivitas *Reward* terhadap Kinerja pada PT Pupuk Sriwidjaja

Pengukuran kinerja memiliki tujuan utama yaitu memberikan dasar yang sistematis bagi manajer untuk menentukan pemberian imbalan. Sistem manajemen kinerja yang modern sangat penting dalam mendukung sistem penggajian berdasarkan hasil atau kinerja. Organisasi yang berhasil akan berupaya menciptakan sistem penghargaan, insentif, dan pengakuan yang memiliki keterkaitan yang jelas dengan pengetahuan, keterampilan, dan kontribusi individu terhadap kinerja keseluruhan organisasi. Hal ini bertujuan untuk memberikan insentif kepada individu untuk terus meningkatkan kemampuan dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan organisasi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa reward yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Indonesia adalah sebagai berikut

a. Penghargaan Materi

Penghargaan materi, biasanya staf yang berprestasi akan diberikan penghargaan berupa uang pembinaan, piagam, sertifikat prestasi, promosi, beasiswa, bonus dan kesejahteraan karyawan

b. Non Fisik

Biasanya bagi karyawan yang berprestasi baik akan mendapat penghargaan secara simbolis berupa ucapan selamat, pujian, dan penghargaan.

Variabel reward yang dihasilkan peneliti terdiri dari 8 pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) pilihan jawaban dengan menggunakan Skala Likert. Setiap pertanyaan memiliki Skor berikut

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012)

Pada bagian berisi penjelasan ilmiah dari hasil penerapan metode penelitian yang telah ditetapkan pada sub bab 2

Tabel 2. Persepsi responden terhadap *reward*

No	Keterangan	Skala					Rata – Rata Skor %
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Pentingkah pemberian reward terhadap karyawan Berprestasi	50%	25%	10%	15%	0%	4,1 %
2.	Apakah Reward di berikan perusahaan berbentuk material seperti bonus, cinderamata, promosi jabatan, piagam, sertifikat, uang?	35%	40%	15%	5%	5%	4,1 %
3.	Apakah Reward di berikan perusahaan berbentuk ucapan seperti selamat, apresiasi dan lain – lain	5%	40%	20%	35%	0%	3,15 %
4.	Apakah karyawan harus bekerja keras untuk mendapatkan <i>reward</i> ?	25%	45%	15%	10%	5%	3,75 %
5.	Apakah <i>reward</i> yang diberikan oleh perusahaan sudah diterapkan dengan adil?	25%	15%	45%	10%	5%	3,45 %
6.	Apakah perusahaan memberikan informasi mengenai kriteria karyawan yang bisa mendapatkan <i>reward</i> ?	15%	50%	15%	10%	10%	3,5 %
7.	Apakah pemberian reward di perusahaan diterapkan dengan konsisten?	15%	45%	20%	20%	0%	3,55 %
8.	Apakah revisi berkala diperlukan dalam menentukan besaran reward setiap tahunnya?	10%	40%	25%	20%	5%	3,3 %
JUMLAH RATA - RATA		3,61 %					

Berdasarkan hasil tabel diatas yang dihitung dengan Skala Likert menggunakan tabel tabulasi dapat di simpulkan bahwa karyawan yang mengisi netral sebanyak 5 karyawan, setuju sebanyak 9 karyawan, dan sangat setuju sebanyak 6 karyawan. Jadi menurut kuesioner persepsi responden terhadap reward dapat dikatakan efektif.

Tabel 3. Persepsi Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Skala					Rata – Rata Skor %
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Karyawan memahami Peraturan Perusahaan	30%	15%	35%	15%	5%	3,5 %
2.	Karyawan selalu menjalankan pekerjaan dengan sungguh sungguh	15%	50%	25%	10%	0%	3,7 %
3.	Karyawan menjalin kerja sama terhadap rekan kerja lainnya	5%	75%	15%	5%	0%	3,8 %
4.	Karyawan senantiasa belajar meningkatkan kualitas pekerjaan	5%	75%	15%	5%	0%	2,95 %
5.	Karyawan memiliki kompetensi mumpuni dari berbagai pekerjaan yang dilakukan	50%	25%	5%	10%	10%	3,95 %
6.	Karyawan menggunakan media yang memadai dalam mendukung pekerjaan	40%	40%	5%	10%	5%	4 %
7.	Karyawan menggunakan yang memadai dalam mendukung pekerjaan	10%	50%	30%	5%	5%	3,1 %
8.	Karyawan memiliki sistem dalam mengelolah hasil kerja	20%	25%	25%	30%	0%	3,35 %
JUMLAH RATA - RATA		3,54 %					

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan responden untuk mengetahui seberapa berpengaruh kinerja karyawan pada karyawan didapatkan hasil bahwa karyawan banyak yang setuju dengan poin dari kuesioner yang berbunyi mengenai kinerja karyawan yang diinginkan oleh karyawan.

Tabel 4. Persepsi Responden Mengenai Efektivitas Reward terhadap Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Skala					Rata – Rata Skor %
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	20%	45%	20%	5%	10%	3,6 %
2.	Mengerjakan semua pekerjaan yang di berikan dengan ikhlas	20%	30%	45%	5%	0%	3,65 %
3.	Menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin	15%	60%	25%	0%	0%	3,9 %
4.	karyawan yang rajin mendapat upah yang lebih baik	20%	25%	25%	30%	0%	3,35 %
5.	Instansi memberikan upah yang layak Bagi karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja	45%	35%	0%	10%	10%	3,95 %
6.	Pimpinan memberikan peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi	35%	40%	20%	5%	0%	4,05 %
7.	Pekerjaan saya memanfaatkan kemampuan saya dengan sebaik mungkin	15%	40%	25%	15%	5%	3,45 %
8.	Pengawasan merupakan cara yang ampuh untuk meningkatkan kinerja karyawan	20%	45%	10%	15%	10%	3,5 %
JUMLAH RATA – RATA		3,68 %					

Berdasarkan hasil tersebut, jelas bahwa semakin tinggi reward yang diberikan kepada karyawan, semakin mempengaruhi kinerja karyawan. Imbalan (insentif) berfungsi ketika adanya tugas sulit sehingga karyawan akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik dan tepat waktu. Pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena efektif dalam upaya mendongkrak motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (reward) saat karyawan dapat mencapai tujuannya. Memberikan reward ini menjadi salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan untuk selalu memotivasi karyawannya agar dapat melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Tujuan adanya sistem reward ini yaitu agar dapat terus memacu karyawan berprestasi. Untuk itu penulis membuat artikel tentang meningkatkan kinerja karyawan.

Reward merupakan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang di kemukakan oleh (Oemar, 2017:127) dalam Silfia Febrianti (2014:7) bahwa reward merupakan imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan atau kinerja yang di berikan. Maksudnya adalah reward diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan kinerja yang diberikan tanggung jawab dalam berkerja. Secara umum pemberian reward pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya reward merasa kontribusinya yang diberikan dihargai sehingga memacau kinerja karyawan semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh reward yang baik yang

berasal dari gaji, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal berupa pujian, promosi dan pencapaian berupa rasa puas dan bangga dari perusahaan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil:

- a. Terdapat hubungan positif antara tingkat reward yang diberikan kepada karyawan dan kinerja mereka. Semakin tinggi reward yang diberikan, semakin besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- b. Imbalan atau insentif berperan penting ketika karyawan dihadapkan pada tugas-tugas yang sulit atau menantang. Imbalan ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan dalam waktu yang tepat.
- c. Pemberian reward terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena reward dapat menjadi alat yang efektif dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Referensi

- [1] Arafat, Y., & Darmawati, T. (2021). Implementasi Analisis Jabatan pada Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Percetakan Timi Bersaudara). Seminar Nasional PGRI Provinsi Sumatera Selatan, November, 225–232. <https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/8296>
- [2] Atik Heru Prasetyo dkk, (2019). Analisis Dampak Pemberian Reward dan Punishment dalam Proses Pembelajaran Matematika, Universitas PGRI Semarang, JP2 Vol 2 No. 3, (Tahun 2019), 404.
- [3] Fasochah, R. T. S. H. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, Oktober(47), 1–17. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78> .
- [4] Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS), 8(1), 91–101. <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- [5] Nilawati, F., Herijanto, P., & Mustofa, H. (2017). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Pns Politeknik Negeri Malang. Jurnal Administrasi Dan Bisnis, 11(2), 75–85.
- [6] Risqi, H. B., Saleh, C., & Prihatini, D. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel Dan Pemandian Kebonagung Jember. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016, 1–8. http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/78345/HIDAYAH_BABUR_RISQI.pdf?sequence=1&isAllowed=