

## Analisis Motivasi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Surya Sakti Kelapa Dua Tangerang

**Adimas Ramadhan Suryanto**  
Universitas Bina Sarana Informatika

**Iwan Asmadi**  
Universitas Bina Sarana Informatika

**Tri Lestari**  
Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kamal Raya No.18, RT.6 / RW.3, Cengkareng Kota Jakarta Barat.

Korespondensi penulis: [afifahskiw@gmail.com](mailto:afifahskiw@gmail.com)

**Abstrack.** *This research is related to the analysis of motivation and rewards on employee work performance at PT Nusantara Surya Sakti Kelapa Dua Tangerang. The purpose of this study is to determine the development of employee performance through the provision of motivation and rewards, because the role of employees in generating performance is very influential for the development of the company, proper work motivation and reward will increase the sense of responsibility of employees towards the company, work enthusiasm, and can complete tasks within the time specified by the company. This type of research uses quantitative research with non-statistical methods. The technique used for data collection in this study used a total sampling technique with an interview instrument distributed to respondents. The results of this study indicate that motivation and reward have a positive impact on improving the quality of employee work, companies need human resources to maintain the stability of the company by maintaining and developing employee performance.*

**Keywords:** *Motivation, Reward, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini terkait dengan analisis motivasi dan *reward* terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Kelapa Dua Tangerang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi dan *reward*, karena peran karyawan dalam menghasilkan kinerja sangat berpengaruh untuk perkembangan perusahaan, motivasi kerja yang tepat dan pemberian *reward* akan menambah rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, semangat kerja, dan dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan perusahaan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode non statistik. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan instrument wawancara yang disebarkan kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan *reward* memberikan dampak positif untuk meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk menjaga kestabilan perusahaan dengan menjaga dan mengembangkan kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Motivasi, *Reward*, Kinerja Karyawan

### LATAR BELAKANG

Di era globalisasi membutuhkan sekali sumber daya manusia yang baik untuk mencapai hasil yang memuaskan dan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting sekali dalam memenuhi kriteria terhadap karyawannya. Banyak teknik yang bisa di gunakan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan memberikan motivasi dan *reward*. Karyawan akan mengerjakan tugas nya dengan baik dan benar tanpa ada rasa lelah, emosi, dan memperlambat kinerjanya. Dengan adanya kualitas karyawan yang baik

akan sangat mudah dalam menghasilkan kinerja yang sempurna sehingga tujuan organisasi akan semakin cepat tercapai.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau mengerjakan tugas yang telah diberikan sesuai kebijakan perusahaan (Wan Dedi Wahyudi & Zulaspan Tupti et al., 2019). Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak untuk diri sendiri agar mau mengerjakan pekerjaan yang telah di bebaskan tanpa adanya rasa paksaan agar bisa menghasilkan hasil yang baik.

Tuntutan dari masyarakat akan pelayanan yang lebih baik, memaksa berbagai perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja yang maksimal dari pegawainya, perusahaan perlu mengetahui kelebihan dan kelemahan para karyawannya. Beberapa karyawan mungkin memiliki kelebihan, skill yang hebat dalam bekerja, kemampuan dalam individu dan kemampuan bekerja sebagai tim, namun ada beberapa karyawan yang memiliki nya. Kinerja yang tinggi diharapkan akan mampu menciptakan hasil kerja berkualitas dan bertanggung jawab demi kepentingan organisasinya. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai hasil yang maksimal dengan memberikannya motivasi. Rendahnya motivasi kerja sangat berdampak kepada rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, Dengan motivasi yang tepat pegawai akan merasa bersemangat, terdorong, dan bekerja dengan rasa tanggung jawab untuk tugas yang diberikan, karena menyakini dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan individu akan terpenuhi juga (Gunanda Bukit 2020).

Selain memberikan motivasi karyawan juga membutuhkan sebuah penyemangat dalam bekerja. Timbal balik dari perusahaan akan memberikan dampak yang baik untuk karyawannya agar karyawan bisa lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikannya. *Reward* adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya atau hasil kerja yang berkualitas, dan bisa menjadi contoh untuk karyawan lainnya agar karyawan terdorong meningkatkan produktifitas kerjanya . Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi, sehingga perusahaan semakin cepat dalam meningkatkan hasil kerja yang bagus dan mempercepat tujuan perusahaan (Suwanto et al., 2022).

Sistem *reward* dan dan pengakuan memiliki rasa timbal balik atas kinerja yang dilakukan karyawan untuk mengarahkan perilaku karyawan berperilaku yang dihargai dan di akui oleh perusahaan. *Reward* menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan karena pentingnya sesuatu yang diberi *reward* dibandingkan yang lain. *Reward* juga

meningkatkan motivasi karyawan dalam menghasilkan hasil kerja yang berkuallitas sehingga mendorong karyawan untuk dapat lebih bersemangat untuk memenuhi tujuan perusahaan ( Dhutarso Aviantoro et al., 2020 ). Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat *non material*, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kebanggaan atas dirinya sendiri karna pencapaian yang dia kerjakan. Seseorang dapat di lihat bagaimana kinerjanya adalah proses bekerja tersebut, apakah kinerja nya baik atau belum mendapatkan kriteria hasil kerja yang bagus. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama tanpa adanya rasa paksaan dan kecurangaan dalam memberikan tugasnya (Rani Kurniasari, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan dari perusahaan. Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai kebijakan yang telah diberikan baik pekerjaan individu maupun pekerjaan bersama dengan tim (Hasmalawati et al., 2018).

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Motivasi**

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan atau yang orang lain inginkan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas atau hal - hal tertentu, oleh karena itu motivasi juga disebut sebagai faktor pendorong perilaku yang sangat berguna untuk seseorang dalam mengerjakan segala hal tanpa adanya rasa paksaan (Nikita Maharani, 2019). Kesimpulan yang bisa disampaikan yaitu *reward* adalah timbal balik kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai tugas yang diberikannya. biasanya perusahaan akan memberikan upah, kenaikan jabatan, bonus agar karyawan lebih semangat dan giat dalam meningkatkan kinerjanya.

### **Reward**

*Reward* adalah wujud penghargaan usaha dalam mendapat karyawan yang kompeten dan sepadan dengan apa yang menjadi tuntutan jabatan. Keefektifan dalam mengerjakan tugas dapat dilihat jika terdapat sejumlah kegiatan di antaranya yaitu mengorganisasikan,

merencanakan, menggunakan, dan memelihara tenaga kerja. Penghargaan (*reward*) mengacu pada penghargaan yang sifatnya tampak dan tidak tampak di mana perusahaan memberikannya sesuai kesepakatan bersama kepada karyawan sebagai imbalan atas jasanya bagi perusahaan. *Reward* diberikan kepada individu untuk dorongan agar lebih bersemangat dalam menaikkan tingkat kinerjanya (Susandi, 2021).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang diraih individu atau bersama – sama dengan berdasarkan pada sejumlah syarat pekerjaan. Dalam sebuah pekerjaan, terdapat ketentuan khusus yang harus dikerjakan supaya suatu tujuan dapat diselesaikan di mana hal ini sering disebut dengan standar pekerjaan. Kinerja karyawan juga dapat memberikan gagasan, ide ,maupun pendapat sebagai hasil yang didapatkan perusahaan, yakni yang sifatnya berorientasi pada profit ataupun *non profit* yang bisa perusahaan peroleh dalam waktu tertentu. Kinerja juga bisa menjadi gambaran untuk mencapai tingkat pencapaian implementasi suatu program kegiatan atau kebijakan yang diterapkan agar visi, misi, dan apa yang perusahaan targetkan dapat diwujudkan dengan menerapkan suatu rancangan taktis (Susandi, 2021).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis hubungan antara variabel sehingga peneliti ini sangat cocok untuk menggunakan penelitian kualitatif deskriptif melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih. Pendekatan kualitatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendiskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Peneliti perlu survey atau terjun secara langsung ke lapangan untuk mengamati objek penelitian sehingga metode penelitian kualitatif deskriptif ini tepat untuk digunakan. Maka peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan mendeskripsikan data yang peneliti peroleh sebagai hasil suatu penelitian. Dengan menggunakan metode ini, maka peneliti akan mendapatkan data secara utuh dan dapat dideskripsikan dengan jelas sehingga hasil penelitian ini benar-benar sesuai dengan kondisi lapangan yang ada.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Bedasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum termotivasi sehingga menimbulkan efek hasil kerja yang kurang memuaskan dan kurang teliti dalam tugas yang diberikan. Karyawan mampu mengembangkan dirinya dengan motivasi yang diberikan dari atasan dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Dari kedua penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan pimpinan, namun dalam melaksanakan tugas pekerjaan karyawan belum maksimal dan masih kurang teliti dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, dimana motivasi sendiri dapat menjadi dorongan bagi karyawan agar lebih giat dalam bekerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja dan tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Karyawan mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja, karena saat proses berlangsungnya karyawan memiliki rasa semangat, rasa tanggung jawab yang kuat, dan efektif dalam menyelesaikan tugas.

### **Analisis Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil wawancara menunjukkan bahwa reward bisa membangkitkan rasa percaya diri, dorongan untuk lebih meningkatkan hasil kerja, memiliki dampak positif bagi karyawan. Dengan adanya pemberian upah tambahan dan pengakuan dalam bentuk apresiasi dari pimpinan karyawan semakin memaksimalkan hasil kerja. Oleh sebab itu *reward* sangat memiliki dampak yang baik bagi perusahaan seperti membuat karyawan bersemangat dalam menyelesaikan tugas, suasana kerja yang positif, menciptakan kebanggaan bagi diri karyawan.

### **Analisis Motivasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan**

untuk mencegah terjadinya penurunan kualitas hasil kerja pimpinan melakukan diskusi bersama untuk mencari solusi yang masih menjadi kendala pada karyawan. Karyawan sudah mampu mengerjakan tugas yang telah diberikan perusahaan namun kemampuan juga sangat lah penting untuk menilai hasil kerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian motivasi dan reward memiliki dampak yang kuat untuk hasil kerja yang bagus. Dengan memberikannya motivasi yang tepat dan *reward* maka kinerja PT Nusantara Surya Sakti Kelapa Dua

Tangerang akan mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Kinerja yang baik akan membuat perusahaan menjadi perusahaan yang baik untuk kedepannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi kerja memiliki dampak yang bagus bagi karyawan PT Nusantara Surya Sakti Kelapa Dua Tangerang untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Dengan adanya motivasi yang tepat membuat karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, baik tugas yang ringan maupun yang berat. Adanya *briefing* dipagi hari sebelum melakukan aktivitas kerja pimpinan perlu memberikan menciptakan suasana dan hubungan yang baik, mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan. Pemberian *reward* dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Kelapa Dua Tangerang. Bentuk *reward* yang diberikan berupa penghargaan, bonus dan gaji, dengan pemberian *reward* karyawan merasa mendapatkan *feedback* dari perusahaan atas jasanya, karyawan juga merasa senang atas *reward* yang diberikan. Maka diharapkan PT. Nusantara Surya Sakti Kelapa Dua Tangerang meningkatkan pengembangan motivasi kerja dengan cara memberikan fasilitas kerja yang baik, ruang kerja yang luas, nyaman bagi karyawan, saling menjalin komunikasi terbuka dan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi agar bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aviantoro, D., Suseno, Y. D., & Widodo, U. S. (2020). Analisis Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPKAD Kabupaten Ponorogo Dengan Performance Appraisal Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14.
- PRATAMA, I. G. (2021). Analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar.
- BUKIT, G. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dolat Rayat Kabupaten Karo* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Budaya Organisasi, P., dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wan Dedi Wahyudi, M., & Tupti, Z. (2019). ? *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Maharani, N. (2019). *Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun. Skripsi. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).