



Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan

Rido Akbar¹, Achmad Fauzi², Jeremy Steven³, Muhammad Ghuftron⁴, Yoga Adrian Aldiansyah⁵, Anggara Destryan Riyadi⁶

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, 202010325390@mhs.ubharajaya.ac.id

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, achmad_fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, 202010325251@mhs.ubharajaya.ac.id

⁴ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, 202010325334@mhs.ubharajaya.ac.id

⁵ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, 201910325092@mhs.ubharajaya.ac.id

⁶ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, 201910325524@mhs.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: Rido Akbar

Abstract: *The most important factor in the organization is human resources in the organization. One of the main management strategies of an organization is to invest in people. In ensuring the achievement of goals, good employee performance is needed. This study aims to determine the effect of work motivation and reward systems on employee performance. Research using exploratory qualitative methods. Based on the results of a literature study, it was found that work motivation and the reward system affect employee performance.*

Keyword: *Work Motivation, Reward, Employee Performance.*

Abstrak: Faktor terpenting dalam organisasi adalah SDM di dalam organisasi. Salah satu strategi manajemen utama organisasi adalah berinvestasi pada karyawan. Dalam menjamin ketercapaian tujuan, diperlukan kinerja karyawan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan system *reward* terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kualitatif eksploratif. Berdasarkan hasil studi literatur, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan system *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Reward, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Globalisasi adalah sebuah konsep yang mencakup perubahan dan persaingan. Organisasi yang ingin bertahan dalam persaingan yang ketat dan mengembangkan diri

dituntut untuk menghasilkan berbagai macam solusi. Ada banyak faktor eksternal yang memicu organisasi untuk bekerja lebih keras. Terutama dalam krisis global, bisnis dalam hal profitabilitas dan keabadian harus memperhatikan perubahan dan pengembangan dalam sistem mereka. Faktor terpenting adalah manusia dalam organisasi. Salah satu strategi manajemen utama organisasi adalah berinvestasi pada karyawan. Organisasi berusaha untuk mengembangkan, memotivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan mereka dalam berbagai aplikasi sumber daya manusia. Oleh karena itu, sistem manajemen penghargaan telah menjadi praktik yang paling penting dari sistem manajemen sumber daya manusia (Isnainy & Nugraha, 2018).

Motivasi adalah proses dinamis yang didorong oleh faktor pribadi, sosiopsikologis, dan kontekstual yang berinteraksi satu sama lain. Kekuatan yang mempengaruhi motivasi terjadi baik di dalam maupun di luar individu. Dengan kata lain, motivasi adalah fungsi bersama dari proses psikologis internal dan faktor lingkungan yang dapat dianalisis dengan baik hanya jika karakteristik orang dan konteks di mana tindakan itu terjadi sama-sama dipertimbangkan. Salah satu pendorong motivasi eksternal utama adalah penghargaan (Handayani, Runtuwene, & Sambul, 2018). Dalam berbagai bentuk, penghargaan sering digunakan untuk mempengaruhi individu dan meningkatkan kinerja mereka. Sistem pendidikan menggunakan pujian, stiker bintang emas, atau nilai untuk mendorong siswa belajar lebih banyak. Sistem perawatan kesehatan menggunakan skema pembayaran untuk kinerja yang berbeda dalam bentuk insentif individu (misalnya, gaji berdasarkan keahlian, upah per satuan) atau insentif berbasis tim (insentif tim, pengakuan tim) bagi dokter dan staf mereka untuk mempromosikan penyediaan perawatan berkualitas tinggi untuk pasien mereka. Organisasi memanfaatkan penghargaan finansial (kenaikan gaji, rencana bonus, atau opsi saham) dan penghargaan pengakuan untuk mendorong motivasi dan kinerja di antara karyawan mereka (Wicaksono & Rahmawati, 2019).

Sistem *reward* adalah salah satu strategi yang digunakan oleh Manajer Sumber Daya Manusia untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sesuai serta memfasilitasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka melalui motivasi dan untuk mematuhi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan. Sebagai akibat dari tekanan ini, manajer SDM berusaha merancang struktur penghargaan yang memfasilitasi tujuan strategis organisasi dan tujuan individu karyawan. Sistem penghargaan sangat penting bagi sebuah organisasi. Penghargaan mencakup sistem, program, dan praktik yang memengaruhi tindakan karyawan (Seankrisko Anjuna, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, diyakini bahwa motivasi dan reward sangat berhubungan dengan kinerja karyawan dan menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan system *reward* terhadap kinerja karyawan.

METODE

Adapun jenis penelitian yang dilakukan merupakan riset murni (*Basic Research*) melalui metode kualitatif dengan jenis penelitian eksploratori. Metode eksploratori kualitatif merupakan sebuah penelitian yang menggunakan data –data dengan sumber yang relevan untuk mencari gagasan yang ada untuk membuktikan sebuah teori. Metode penelitian kualitatif adalah metode yang berfokus pada pengamatan mendalam pada kondisi alamiah. Penelitian eksploratori adalah sebuah penelitian yang ingin menggali sesuatu yang baru dan belum diketahui oleh banyak khalayak umum.

Metode pengumpulan data merupakan bagian penting di dalam penelitian ini. Metode yang digunakan oleh penulis adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diambil oleh penulis itu sendiri melalui studi literature pada buku, jurnal, berita, laporan, dan sumber lainnya. Karena perusahaan yang diteliti merupakan perusahaan public atau terbuka, data

dapat diakses melalui berbagai media, baik dari laporan tahunan, publikasi media, hingga berita dan artikel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Motivasi “pada dasarnya dimaksudkan untuk memfasilitasi perubahan perilaku. Ini adalah kekuatan yang memungkinkan seseorang untuk bertindak ke arah tujuan tertentu. Motivasi memaksa hasil seperti produktivitas, kinerja dan ketekunan. Menurut penelitian karyawan yang termotivasi lebih berorientasi pada otonomi dan kebebasan dan lebih didorong oleh diri sendiri dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi yang mengarah pada pemanfaatan peluang pengembangan yang lebih tepat. Demikian pula komitmen karyawan dengan pekerjaan dan pekerjaan mereka lebih, jika mereka termotivasi dibandingkan dengan karyawan” yang kurang termotivasi (Kentjana & Nainggolan, 2018).

Grant (2008) melakukan sebuah studi di mana motivasi ditegakkan hasil karyawan seperti ketekunan, produktivitas dan kinerja. Selain itu, karyawan yang termotivasi ditemukan lebih mandiri dan lebih berorientasi pada otonomi daripada mereka yang kurang termotivasi (misalnya Ryan dan Deci, 2000; Thomas, 2002, seperti dikutip dalam Grant, 2008), yang menunjukkan bahwa mereka akan mengambil lebih banyak tanggung jawab ketika menawarkan peluang pengembangan. Karyawan yang termotivasi juga lebih terlibat dan terlibat dengan pekerjaan, mereka mungkin lebih terlibat dalam pekerjaan rekan kerja mereka, jika dibandingkan dengan karyawan dengan motivasi rendah (Wulan, Ikhsan, & Maladona, 2017).

Sistem *reward* “berisi kebijakan, proses, dan praktik organisasi untuk memberi penghargaan kepada karyawannya sesuai dengan kontribusi, kemampuan, dan kecerdasan mereka. Ini berkembang dalam filosofi, strategi, dan kebijakan penghargaan organisasi, dan mencakup kesepakatan dalam bentuk proses, praktik, struktur, dan prosedur yang akan memberikan jenis dan tingkat gaji, tunjangan, dan bentuk penghargaan lainnya yang sesuai. Kinerja karyawan pada awalnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan dapat mencakup: kuantitas output, kualitas output, ketepatan waktu output, kehadiran di” tempat kerja, kerjasama (Mentang, 2021)

Sistem *reward* adalah “fungsi inti dari disiplin sumber daya manusia dan merupakan mitra strategis dengan manajemen perusahaan. Selain itu, memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Barber dan Bretz (2000) menyebutkan bahwa sistem manajemen penghargaan memiliki dampak besar pada kemampuan organisasi untuk menangkap, mempertahankan dan memotivasi karyawan berpotensi tinggi dan sebagai hasilnya mendapatkan tingkat kinerja yang” tinggi (Hadi & Supriyatna, 2019).

Sistem penghargaan yang baik yang berfokus pada penghargaan karyawan dan tim mereka akan berfungsi sebagai kekuatan pendorong bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi sehingga akhirnya mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Program penghargaan yang efektif mungkin memiliki tiga komponen: segera, jangka pendek dan jangka panjang. Ini berarti pengakuan langsung atas kinerja yang baik, penghargaan jangka pendek untuk kinerja dapat ditawarkan bulanan atau triwulanan dan penghargaan jangka panjang diberikan untuk menunjukkan loyalitas selama bertahun-tahun. Penghargaan langsung diberikan kepada karyawan secara berulang-ulang sehingga mereka dapat menyadari kinerja mereka yang luar biasa. Imbalan langsung termasuk dipuji oleh atasan langsung atau bisa juga berupa imbalan nyata. Imbalan jangka pendek dibuat baik bulanan atau triwulanan tergantung pada kinerja. Contoh penghargaan tersebut termasuk manfaat uang tunai atau hadiah khusus untuk kinerja yang luar biasa (Nugroho, 2015)

Kinerja karyawan “dianggap sebagai apa yang seorang karyawan lakukan dan apa yang tidak dia lakukan. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran

di tempat kerja, sifat akomodatif dan membantu dan ketepatan waktu output. Menurut hasil penelitian Yang (2008) tentang kinerja individu menunjukkan bahwa kinerja individu tidak dapat diverifikasi. Demikian pula ia menegaskan bahwa organisasi dapat menggunakan bonus langsung dan penghargaan berdasarkan kinerja individu jika kinerja karyawan terlihat (Yang, 2008). Sejalan dengan (Herawati, Septyarini, & Palup, 2022) menyelidiki kinerja karyawan dan mengungkapkan bahwa pengakuan dan penghargaan atas kinerja karyawan mengarahkan diskriminasi antara produktivitas karyawan. Moral dan produktivitas karyawan sangat” dipengaruhi oleh efektivitas kinerja organisasi dan sistem manajemen penghargaannya (Jurnal, Melinda, Susanto, Kunci, & Reawrd, 2018).

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Windari & Marpaung, 2021)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu Reward (X), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)	Pengaruh Reward dengan Kinerja Karyawan	Pengaruh Reward dengan Kinerja Karyawan
2.	(Putra et al., 2020)	Hasil “penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu Reward (X) dan Motivasi Kerja , berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan” (Y)	Pengaruh Reward (X) dan Motivasi Kerja, berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh Reward (X) dan Motivasi Kerja, berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan
3.	(Hadi & Supriyatna, 2019)	Hasil yang diperoleh variabel reward tidak berpengaruh positif dan tidak nyata terhadap motivasi kerja	variabel reward terhadap motivasi kerja	Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja, berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan
4.	(Dwiyanti & Dudija, 2014)	Hasil “penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu Reward (X), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat” yaitu Kinerja Karyawan (Y)	Pengaruh Reward dengan Kinerja Karyawan	Pengaruh Reward dengan Kinerja Karyawan
5.	(Yuniasiha, Heri Herdianab, & Mufrenic, 2018)	Hasil “penelitian menunjukan penghargaan, disiplin, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kemauan kerja secara” simultan.	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan.
6	(Kuswati, 2020)	Hasil penelitian menunjukan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan.
7	(Herawati et al., 2022)	Hasil “penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan.

		kinerja karyawan, reward ber-pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta komunikasi, motivasi dan reward simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” karyawan.			
8	Asyifa dan Pacoyo (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan	Pengaruh terhadap karyawan	Motivasi kinerja	Pengaruh Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan
9	arif (2021)	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan	Pengaruh terhadap karyawan	Motivasi kinerja	Pengaruh Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan
10	Fatimah, dkk (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan tidak signifikan kinerja, disiplin kerja signifikan kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tidak signifikan	Pengaruh terhadap karyawan.	Motivasi kinerja	Pengaruh Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan
11	(Novita,; Irsan,; Marbun, & Yunita, 2021)	Hasilnya “variabel motivasi berdampak positif serta signifikan pada performa pekerja. Variabel yang dimiliki reward juga berdampak positif serta signifikan pada performa kerja. Punishment juga berdampak positif serta signifikan” pada performa pekerja.	Pengaruh terhadap karyawan	Motivasi dan reward terhadap kinerja	Pengaruh Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan
12	Darmadi dkk (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan	Pengaruh terhadap karyawan.	Motivasi kinerja	Pengaruh Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan
13	Khairun dan Martyah (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap karyawan.	berpengaruh terhadap kinerja	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan
14	Nugroho (2015),	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh terhadap karyawan.	Motivasi kinerja	Pengaruh Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan.
15	(Suwanto, Sunarsi, Erlangga, Nurjaya, & Haryadi, 2022)	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh terhadap karyawan.	Motivasi kinerja	Pengaruh Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan.
16	(Pratama & Sukarno, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh terhadap karyawan.	Motivasi kinerja	Pengaruh Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan.
17	(WIDIANIN GTYA, 2022)	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh terhadap karyawan.	Motivasi kinerja	Pengaruh Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan.
18	susntoso et	Hasil penelitian menunjukkan motivasi	Pengaruh	Motivasi	Pengaruh

	al., 2018)	berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	terhadap kinerja karyawan.	Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan.
19	(Siswadi & Khasanah, 2006)	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan.
20	(Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019)	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan.
21	(Soyeon hwang, Heajung jung, 2019)	Hasil “penelitian ini menunjukkan bahwa imbalan kontingen tidak mempengaruhi hubungan positif antara” motivasi intrinsik dan kreativitas.	Pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan.
22	(Ratri Nugrahaningsih, Djoko Setyadi, Murtiadi Awaluddin, Rahmad Budi Suharto, Faturrahman, Murtiadi Awaluddin, 2021)	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan BPJS.	Pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan.
23	(Kalpina kumari, Salima barkat ali, Noor un nisa khan, Jawad abbas, 2021)	Hasil “penelitian menunjukkan bahwa reward dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun, analisis dimensional menunjukkan pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang tidak signifikan” terhadap kinerja kontekstual	Jurnal ini hanya membahas motivasi karyawan	Jurnal ini tidak membahas tentang reward perusahaan terhadap karyawan

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil “pengujian hipotesis pada penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulton (2017) yang menyatakan motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten” Jember (Adha et al., 2019).

Motivasi “karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Selain itu dapat pula dipahami bahwa menurut Zulkarnaen dan Fitriani (2018:49) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan” pimpinan (Anggriawan, 2017).

Pengaruh Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

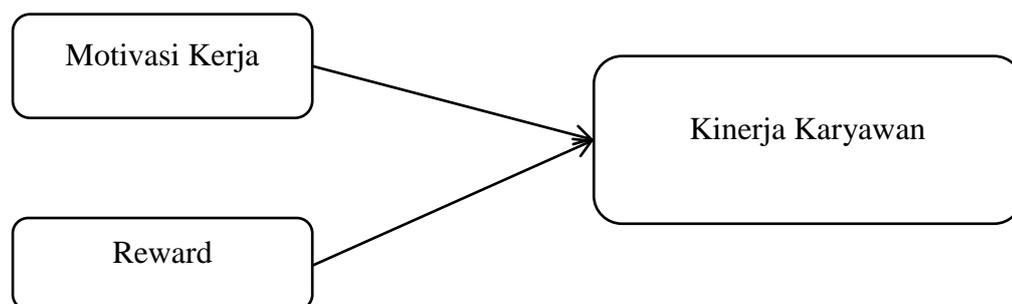
Berdasarkan hasil studi literatur yang dilakukan, ditemukan bahwa Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh Reward (x) terhadap Kinerja Karyawan (y). “Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode reward. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan reward yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh reward” tersebut (Suwanto et al., 2022).

Reward “dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dengan menetapkan target dalam kaitannya dengan pekerjaan yang diberikan, mis. melampaui beberapa target penjualan. Ketika karyawan melampaui target mereka, dia dapat diberikan jumlah tambahan untuk gaji mereka; ini akan membuat mereka berusaha untuk mencapai lebih banyak. Penelitian telah membuktikan bahwa ketika manusia dihargai dan dipuji, mereka cenderung meningkatkan kinerjanya. Ini adalah cara lain yang dapat diterapkan organisasi sebagai hadiah untuk meningkatkan kinerja. Pujian dapat ditunjukkan dalam buletin organisasi atau dalam rapat. Ketika manajer meluangkan waktu untuk bertemu dan mengenali karyawan yang telah berkinerja baik, itu memainkan peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi harus lebih sering memberi penghargaan kepada karyawan. Ini sangat meningkatkan kinerja” dibandingkan dengan mendapatkan hadiah yang mungkin hanya setahun sekali. Ini karena penghargaan yang sering mudah dikaitkan dengan kinerja. Cara lain di mana organisasi dapat menggunakan sistem penghargaan untuk meningkatkan output adalah dengan mempersonalisasikan penghargaan. Ketika penghargaan cenderung begitu umum, karyawan tidak menghargainya. Organisasi dapat menggunakan penghargaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memasukkan penilaian atau promosi bagi karyawan yang memiliki catatan kinerja yang baik. Manajer harus memperhatikan karyawan yang berkinerja baik (Palupi, Herawati, & Septyarini, 2022).

Hasil uji hipotesis yang dimana dengan melihat penelitian terdahulu (Pratama & Sukarno, 2021), (Windari & Marpaung, 2021), (Putra et al., 2020), (WIDIANINGTYA, 2022), (Dwiyanti & Dudija, 2014) yang diman signifikan terhdap kinerja karyawan dan tidak sejalan dengan (Hadi & Supriyatna, 2019)

Kerangka Konseptuan

“Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.”



Gambar 1: Conceptual Framework

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan system *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi menjadi dorongan utama yang membuat karyawan menyelesaikan kewajibannya dengan baik dengan tujuan tertentu. Sistem *reward* membantu membangun dorongan eksternal kepada karyawan agar dapat bekerja maksimal untuk mendapatkan penghargaan.

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah perlunya perusahaan untuk senantiasa menjaga motivasi karyawan agar tetap dalam keadaan baik dan mencegah terjadinya hal – hal yang mengakibatkan demotivasi, serta dapat menerapkan system *reward* yang tepat kepada seluruh karyawan untuk menjaga kinerja karyawan dalam keadaan optimal. Peneliti meyakini masih banyak factor lain yang mempengaruhi peran dan fungsinya motivasi dan reward. Maka dari itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel motivasi dan reward dalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Anggriawan, I. A. et. al. (2017). Determinan Perilaku Investor Individu Dalam Pengambilan Keputusan Investasi Saham Pada Investor Yang Terdaftar Di GI-BEI Telkom University. *E-Proceeding of Management*, 4(1), 369–376.
- Dwiyanti, N., & Dudija, N. (2014). *The Effect of Rewards on Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable in Indonesian Pharmaceutical Companies*. (2010), 191–199.
- Hadi, S., & Supriyatna, R. K. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Departemen Process Plant Dudu Badrudin Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam IAI Sahid Bogor Sholikul Hadi SBBC Consulting Rio Kartika Supriyatna Masyarakat Ekonomi Sya*. 2(1), 70–87.
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(002).
- Herawati, J., Septyarini, E., & Palup, D. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Reward terhadap Kinerja Karyawan PT WIKIA daerah cilacap*. 4(5), 1466–1484.
- Isnainy, U. C. A. S., & Nugraha, A. (2018). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 12(4), 235–243.
- Jurnal, L., Melinda, I., Susanto, R., Kunci, K., & Reawrd, : (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *International Journal of Elementary Education*, 2(2), 81–86.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry*.
- Kuswati, Y. (2020). *The Effect of Motivation on Employee Performance*. 995–1002.
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1).
- Novita;, H., Irsan;, D. A., Marbun, M. S. N. T. B., & Yunita. (2021). *PENGARUHMOTIVASI, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. NUSANTARA ENTERPRISE*. 5(2), 735–749.

- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4–14.
- Palupi, D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1466–1484.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Putra, I. T., Ismail, Karimah, L., Sihite, L. H., Cahyani, I., & Mulyawan, S. (2020). PENGARUH REWARD TERHADAP MOTIVASI KERJA. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 75–85.
- Seankrisko Anjuna, E. (2021). *PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA MENGENAI KOMPENSASI REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP NIAT INDIVIDU DALAM MELAKUKAN KECURANGAN PELAPORAN KEUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI EKSPERIMEN PADA MAHASISWA AKUNTANSI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN N. UPN Veteran Yogyakarta*.
- Siswadi, J., & Khasanah, N. (2006). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN REWARD TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM Dr. SOEDIRMAN KEBUMEN*.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16523>
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor The Effect of Employee Engagement on Employee Performance of the Directorate of Information Systems and Digital Transforma*. 10(2), 133–146.
- WIDIANINGTYA, A. M. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Barokah Maju Jaya Makmur, Kota Sidoarjo). *Universitas Brawijaya*, <https://news.ge/anakliis-porti-aris-qveynis-momava>.
- Windari, A., & Marpaung, J. F. (2021). *Effect of Rewards on Employee Performance At PT Sejahtera Mandiri Lubuk Pakam*. 1(2), 179–185.
- Wulan, W., Ikhsan, K. N., & Maladona, A. (2017). Pemberian Motivasi Dan Reward Dengan Kinerja Karyawan. *Media Informasi*, 13(2), 23–28.
- Yuniasiha, Y., Heri Herdianab, A., & Mufrenic, Ifin N. (2018). *Pengaruh penghargaan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kemauan kerja*. 4(November), 119–127.