

## PENGARUH MOTIVASI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIBAN INTEN

Permata Sari Diah Zuhariyah, Nurul Fitria, Yasmin Sri Dewi Farzana, Muhamad Rifky Ramadhan, Dimas Anugrah Putra, Syifa Fajar Maulani, Melia Handayani  
permatasari@upi.edu

Received: 14 June 2021, Accept Submission: 4 August 2022, Revision: 13 July 2022, Available Online: 31 December 2022, Published: December 2022

### ABSTRACT

*The journal contains employees' work motivation and awards at PT. Tiban Inten. This study intends to determine the impact of motivation and rewards on the employees' performance of PT. Tiban Inten, and system improvements related to motivation and reward at PT. Arrive Inten. This research used qualitative research. The data were collected using a deepened interviews with the HRD chief company and nine (9) employees. Several things can increase employees' performance and motivation, such as training organized by PT. Tiban Inten, work assessment using KPI and held a family gathering. In addition, PT. Tiban Inten also provides employee health insurance, holiday allowances, FNB (food and beverage), and communication to meet the needs of its employees. This study proves that giving rewards to employees will increase employee motivation and performance.*

**Keywords:** Motivation, Rewards, Employee Performance

### ABSTRAK

Jurnal ini berisikan motivasi kerja dan penghargaan untuk karyawan di PT. Tiban Inten. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan serta perbaikan sistem terkait motivasi kerja dan penghargaan untuk PT. Tiban Inten. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pengumpulan data menggunakan wawancara secara mendalam terhadap HRD perusahaan serta sembilan (9) orang karyawan. Beberapa hal yang bisa meningkatkan motivasi kinerja terhadap karyawan, seperti pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Tiban Inten, penilaian kerja menggunakan KPI dan diadakan family gathering. Selain itu, perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, tunjangan hari raya, konsumsi dan komunikasi diberikan perusahaan guna memenuhi kebutuhan para karyawannya. Penelitian ini membuktikan bahwa pemberian penghargaan terhadap karyawan akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Penghargaan, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi selain sumber daya material, mesin, dan uang. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting untuk mencapai tujuan organisasi dengan spesifikasi pekerjaan yang sudah ditetapkan organisasi. Namun untuk mencapai tujuan organisasi tersebut karyawan perlu melakukan pekerjaan dengan baik yang dimana hal ini perlu dinilai, apakah kinerja karyawan tersebut sudah baik hingga bisa mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi lingkungan dari dalam organisasi, lingkungan dari luar organisasi, dan dari diri individu itu sendiri. Moeheriono (2012) menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu yakni: 1) harapan mengenai kompensasi, 2) dorongan atau motivasi, 3) kebutuhan, 4) kemampuan, 5) tanggapan individu terhadap tugas, 6) kompensasi internal dan eksternal, 7) tanggapan terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Maka sebuah usaha organisasi mendukung karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawannya.

Sedangkan penghargaan menurut Hafiza dkk ialah norma timbal balik, yang berfokus pada kemampuan organisasi untuk mengakomodasi kebutuhan karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan atas usaha-usaha mereka. Penghargaan (*rewards*) ini bisa berupa penghargaan intrinsik (perasaan semangat, energi, antusiasme dan kemandirian) maupun penghargaan ekstrinsik (gaji, hubungan antar rekan kerja, keamanan, dan kesehatan). Dengan adanya penghargaan ini diharapkan karyawan dapat meningkatkan lagi kinerja dan komitmen mereka terhadap organisasi dan pekerjaan. Penghargaan yang sesuai dengan kemampuan individu tersebut dapat menjadi motivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi kedepannya. Penghargaan yang diterima oleh karyawan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan tingkat karyawan. Motivasi adalah proses psikologis untuk menghasilkan perilaku dan mengarahkannya ke arah pencapaian tujuan atau perilaku yang berorientasi pada tujuan (*goal-directed behaviour*). Oleh karena itu, pemberian motivasi yang tepat dan benar diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja karyawan yang maksimal sangat diharapkan oleh PT. Tiban Inten karena semakin banyak karyawan yang kinerjanya maksimal, maka secara keseluruhan produktivitas perusahaan juga akan meningkat dan PT. Tiban Inten dapat mencapai visinya yakni menjaga profesionalisme kerja, ketepatan waktu, integritas, dan tanggung jawab. Karyawan juga sangat dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar. Maka dari itu pemberian penghargaan kepada karyawan di PT. Tiban Inten dapat terealisasi jika pencapaian kinerja karyawan sudah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan.

Namun Bapak Guntur selaku HRD PT. Tiban Inten, beliau menjelaskan bahwa untuk saat ini belum ada pemberian penghargaan kepada karyawan yang memenuhi kriteria perusahaan. Selain itu, belum adanya sistem penilaian atau metode penilaian yang dijalankan PT. Tiban Inten. Padahal untuk mengetahui hasil kinerja karyawan harus melalui sistem penilaian yang perusahaan berikan, yang dimana sistem tersebut akan menjawab apakah produktivitas karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan atau malah sebaliknya. Penilaian karyawan juga sangat penting untuk evaluasi kinerja dan mengetahui prestasi yang karyawan dapatkan, agar memberikan kesempatan karyawan mendapatkan penghargaan.

Sistem tersebut akan menjawab bagaimana produktivitas karyawan apakah sesuai dengan harapan perusahaan atau malah sebaliknya. Penilaian karyawan juga sangat penting untuk evaluasi kinerja dan mengetahui prestasi yang karyawan dapatkan, agar memberikan kesempatan karyawan mendapatkan penghargaan. Dilihat dari penjelasan tersebut, peneliti terdorong untuk meneliti lebih lanjut terkait pengaruh motivasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Tiban Inten.

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Motivasi merupakan unsur vital dalam organisasi yang menyangkut perilaku manusia. Motivasi adalah kegiatan yang menyebabkan seorang individu menyelesaikan tugasnya dengan komitmen, semangat, dan tanggung jawab. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa motif merupakan dorongan kebutuhan dalam diri yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Danim (2004) untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan perusahaan atau di kehidupan maka diperlukannya kekuatan yang muncul dalam diri individu yang dimana hal ini disebut motivasi kerja.

Dari pendapat beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa individu atau karyawan yang terbaik bersedia mengarahkan kemampuannya agar mampu menyelesaikan tanggung jawabannya untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan dengan dorongan yang timbul dari diri sendiri (*intern*) dan dari luar (*ekstern*) merupakan motivasi kerja. Motivasi juga dapat diartikan usaha keras atau lemah dari tindakan atau kegiatan perilaku atau keinginan seseorang yang diarahkahkan atau didorong dengan berbagai faktor. Motivasi untuk pekerjaan biasanya berkaitan dengan upaya karyawan atau pekerja untuk menyelesaikan tugas. Pekerja dengan tenaga yang tinggi dikatakan memiliki motivasi yang tinggi, dan pekerja yang tidak bekerja keras dikatakan kurang termotivasi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi apakah motivasi dapat menghasilkan hasil yang diharapkan oleh organisasi. Ini tergantung pada bagaimana organisasi dapat mengontrol dan mengelola faktor-faktor yang terlibat sehingga tujuan pemberian motivasi individu mampu berjalan sesuai rencana. Sutrisno (2009) menyatakan motivasi sebagai proses psikologis seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Faktor Intern, seperti: usia, tingkat pendidikan, keinginan, harapan, kebutuhan, kelelahan, kejenuhan, dan kepuasan kerja.
2. Faktor Ekstern, seperti: lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan, status, tanggung jawab, peraturan yang berlaku, dan budaya organisasi.

### Penghargaan

Penghargaan (*rewards*) menurut Mulyadi dan Setyawan (2001) adalah sistem kinerja yang mendorong individu atau karyawan untuk mengubah kecenderungan yang mementingkan diri sendiri menjadi kecenderungan untuk mencapai tujuan organisasi. Penghargaan pun merupakan keuntungan yang ada dikarenakan karyawan melaksanakan tugas atau mengambil tanggung jawab. Selain itu, dijelaskan bahwa penghargaan diterima sebagai pertukaran layanan antara karyawan dan atasan. Penghargaan (*rewards*) dibagi menjadi penghargaan intrinsik (perasaan semangat, energi, antusiasme dan mandiri) dan imbalan ekstrinsik (gaji, hubungan antar rekan kerja, keamanan, dan kesehatan).

Untuk pengelompokkan penghargaan yakni, penghargaan intrinsik berada dalam motivasi intrinsik dan penghargaan ekstrinsik berada dengan motivasi ekstrinsik. Nawawi (2008) menyatakan ada empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan, yaitu konsistensi internal, kompetisi eksternal, kontribusi karyawan, dan administrasi. Konsistensi internal disebut dengan keadilan internal yang merujuk pada tingkat keahlian di dalam organisasi, dan membandingkan kontribusi para pekerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, konsistensi internal ialah pemberian tetap yang didasarkan pada deskripsi pekerjaan atau spesifikasi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam perusahaan. Sedangkan persaingan eksternal menentukan tingkat kesadaran suatu perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif atas perusahaan lain, sehingga

perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas. Penetapan kecil besarnya penghargaan merujuk pada kontribusi yang telah diberikan pekerja selama bekerja. Penghargaan juga dapat ditetapkan berdasarkan insentif, prestasi kerja, program kerja, dan lama bekerja.

Silalahi (2016) menyatakan pemberian sistem penghargaan yang teratur dan terarah sangat diharapkan oleh setiap karyawan karena akan terasa jelas manfaat dan pengaruhnya terhadap karyawan tersebut. Menurut Jusuf (2013) dan Tangkuman et al. (2015) sistem penghargaan yang teratur dan terarah sangat berdampak positif terutama pada kinerja karyawan setiap perusahaan. Akan tetapi apabila perusahaan salah dalam penerapan sistem penghargaan diyakini mampu memberikan dampak buruk ke semua aspek tanpa terkecuali terutama terhadap menurunnya kinerja karyawan, seperti kualitas dan kuantitas karyawan tidak tercipta, semua pekerjaan tidak diselesaikan dengan benar dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja, target penjualan menurun, sering banyak mengeluh, hilangnya semangat atau motivasi dalam bekerja, tingkat prestasi kerja menurun, efektivitas kerja menjadi tidak ada, sering mendapat teguran dari pimpinan, sehingga perusahaan akan dapat mengalami kerugian yang tentu saja diakibatkan oleh karyawan yang lalai.

### **Penilaian Kerja**

Kinerja karyawan di perusahaan merupakan salah satu cara untuk mengetahui perkembangan perusahaan tersebut. Menurut Bangun (2012) prestasi atau kinerja adalah hasil yang diberikan individu berdasarkan tuntutan atau spesifikasi pekerjaan (*job requirements*). Dalam pekerjaan pasti memiliki syarat-syarat atau spesifikasi tertentu yang perlu dipenuhi untuk mencapai standar pekerjaan (*job standards*). Kumala (2020) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Rivai (2013) menyatakan istilah kinerja berasal dari *actual performance* atau *actual job performance* (prestasi atau kinerja yang dicapai suatu individu) yang dimana bahwa secara kualitas dan kuantitas, pelaksanaan tugas oleh pekerja dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja tersebut. Prestasi juga merupakan fungsi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan individu dengan motivasi dan kemampuan tertentu. Dimana kesediaan dan keterampilan individu tidak cukup efektif untuk melakukan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang sedang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil keberhasilan atau kegagalan kinerja individu atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang telah ditentukan organisasi dan dilimpahkan kepada individu atau kelompok. Evaluasi kinerja merupakan bagian terpenting dari keseluruhan proses kerja karyawan yang terlibat. Evaluasi kerja dapat membantu dalam penetapan tujuan, perencanaan, dan pengembangan karir karena evaluasi merupakan umpan balik dari keterampilan, kekuatan, kelemahan, dan lain-lain pekerja tersebut. Peningkatan kinerja karyawan umumnya berkaitan erat dengan peningkatan kinerja perusahaan.

### **METODE PENELITIAN**

Objek penelitian kali ini adalah PT. Tiban Inten yang terletak di Cilegon, Banten. Penelitian dilakukan dalam ruangan/*indoor* bersama HRD dan para karyawan. Karena perusahaan tersebut bergerak dibidang *contractor general trade supplier* maka karyawan lebih banyak berada di luar ruangan/*out door*. Tetapi, kali ini peneliti akan membahas pada indikator motivasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan diperusahaan. Oleh sebab itu, sangat dibutuhkannya data akurat serta penjelasan terkait bentuk motivasi dan penghargaan apa yang diberikan oleh PT. Tiban Inten.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskripsi. Yang ditafsirkan sebagai metode untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum menurut Sugiono (2014). Adapun fenomena penelitian yaitu diambil adalah pada kinerja karyawan PT. Tiban Inten. Metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara secara mendalam bersama HRD PT. Tiban Inten serta sembilan (9) karyawan PT. Tiban Inten.

Metode penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Moleong (2006) ditafsirkan sebagai metode yang didasarkan pada usaha membangun pandangan yang diteliti dengan cermat, dibentuk oleh kata-kata, gambar holistik dan kompleks. Sebuah studi kualitatif, seperti yang telah didefinisikan oleh beberapa definisi, adalah jumlah yang tidak terbatas dari wawancara, observasi, dokumen, dan triangulasi untuk menyelidiki dan memahami sikap, keyakinan, emosi, dan perilaku individu atau kelompok orang.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan untuk kinerja karyawan PT. Tiban Inten, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan mendapatkan nilai yang memuaskan. Veithzal (2010) menyatakan motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi setiap individu untuk mencapai suatu hal tertentu sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sikap dan nilai tersebut bersifat tidak kasat mata yang dapat memacu individu bertindak atau bertingkah laku untuk mencapai tujuannya. Karena, motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai keinginannya dan meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam memberikan motivasi PT. Tiban Inten yang terletak di Banten dalam penerapannya mengimplementasikan sistem *coaching* dan *conselling*. Dalam metode *coaching* perusahaan dalam implementasinya kepada karyawan dengan cara *On the Job Training* yang tujuannya adalah supaya karyawan saat melakukan kerja ke lapangan dapat menjelaskan kepada perusahaan apa yang terjadi di lapangan. Selain itu ada metode *conselling*, yaitu karyawan dapat memaparkan hal-hal yang menjadi kesulitannya selama mereka melakukan pekerjaannya, sehingga HRD/GA mampu memberikan solusi dan penawaran terbaik bagi karyawan kedepannya dalam bertindak dan memberikan fasilitas lainnya untuk membangkitkan motivasi karyawan kembali.

PT. Tiban Inten dalam memotivasi karyawannya baik secara individu ataupun kelompok dan kepala perusahaan tidak pernah melakukan diskriminasi. Contohnya pada karyawan baru, jika ada kekurangan atau kesalahan maka akan dibimbing dan mendapat teguran bila dalam dua bulan pertama masih belum paham perihal pekerjaannya. Bimbingan yang diberikan menyesuaikan divisi karyawan tersebut dan bagi teguran ada dua yaitu berupa lisan dan terakhir berbentuk surat. Jika sampai tiga kali teguran masih melakukan kesalahan maka PT. Tiban Inten tidak akan melanjutkan kontrak pekerjaan karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa hal dalam meningkatkan motivasi kinerja terhadap karyawan, seperti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak luar dengan datang pada undangan sosialisasi, dan bukan PT. Tiban Inten sendiri yang mengadakannya, lalu ada *family gathering* yang diadakan satu tahun sekali tetapi karena ada wabah virus Covid-19 maka *family gathering* terakhir kali dilaksanakan pada tahun 2020. Dalam penelitian sebelumnya (Olivia, 2015) membuktikan bahwa diadakannya *family gathering* merupakan motivasi *relatedness* sangat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan

serta diadakannya pelatihan (*training*) juga sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pelatihan (*training*) merupakan motivasi *growth* untuk karyawan.

Sejauh ini, penempatan kerja karyawan telah disesuaikan menurut lingkup kerja atau divisi dengan keterampilan dan kecakapan masing-masing karyawan. Oleh karena itu, karyawan pun tidak merasa kesusahan atau kesulitan dalam beradaptasi dengan pekerjaannya karena kemampuan yang dimiliki dapat menunjang kinerja karyawan tersebut. Di sisi lain, guna mendapatkan karyawan yang sesuai kriteria, perusahaan membuka *open recruitment* sebagai karyawan *training* selama 3 bulan agar mengetahui karyawan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan atau tidak. Jika sesuai maka diberlakukan sistem perusahaan yaitu perpanjangan kontrak setiap tahun dan bila kinerjanya bagus akan diperpanjang lagi di tahun berikutnya. Namun, bila tidak memenuhi kontrak setahun ini atau *resign* sebelum masa kontrak habis, tidak ada denda yang dikenakan karena tidak ada sistem karantina untuk *training*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Edwin B. Flippo yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kemampuan mengarahkan karyawan dan organisasi untuk menuju kesuksesan sampai tujuan karyawan dan organisasi tersebut tercapai. Serta hal ini juga membuktikan pernyataan Hasibuan (2003) yang menyatakan bahwa seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh karyawan tersebut dari pekerjaannya dan kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja karyawan. Semakin termotivasi para karyawan oleh motivasi yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan PT. Tiban Inten pun juga akan semakin baik. Karyawan memiliki kinerja yang baik karena mereka merasa termotivasi dan dihargai juga karena perusahaan dapat menyediakan wadah yang tepat untuk memotivasi karyawan dalam bentuk penghargaan atau lainnya.

Hasil penelitian lainnya juga berkaitan dengan indikator pelatihan yang belum diadakan perusahaan secara mandiri. PT. Tiban Inten memerlukan pelatihan khusus untuk beberapa bidang keahlian pada karyawan. Seperti, perpajakan, *leadership*, dan bidang lainnya. Pentingnya melakukan pelatihan guna menumbuhkan semangat kerja karyawan dan menumbuhkan motivasi kerja agar lebih giat. Walaupun sudah ada pelatihan dari pihak luar tetap saja perlu adanya pelatihan internal setiap divisi supaya karyawan lebih fokus, mudah memahami, dan lebih semangat menjalani setiap bagian pekerjaannya. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Sutrisno sebelumnya yang dimana keinginan dan kebutuhan karyawan terhadap diadakannya pelatihan internal dengan tema pelatihan perpajakan, *leadership*, dan bidang lainnya merupakan motivasi faktor internal, karena berasal dari diri karyawan itu sendiri.

*Family gathering* yang telah diadakan oleh PT. Tiban Inten sendiri merupakan motivasi faktor eksternal karena hal ini adalah kompensasi/penghargaan secara adil dan merata bagi seluruh karyawan di PT. Tiban Inten, karena setelah menyelesaikan seluruh tugasnya karyawan diberikan fasilitas berlibur dengan baik, selain itu kondisi lingkungan kerja PT. Tiban Inten yang baik serta supervisi yang dilakukan dengan baik oleh atasan kepada karyawannya dengan sistem *coaching* dan *conselling*. Hal ini juga merupakan salah satu dari motivasi faktor eksternal yang dinyatakan oleh Sutrisno dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam implementasinya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang bertalenta, tetapi juga perusahaan membutuhkan peluang yang baik dan karyawan yang ambisius untuk mencapai kinerja perusahaan secara maksimal. Bahkan jika perusahaan memiliki karyawan yang cerdas, tetapi mereka tidak termotivasi, ketika menghadapi masalah, karyawan tidak mampu mengeluarkan semua keterampilannya untuk mengatasi permasalahan tersebut.

sehingga dapat mengganggu kinerja perusahaan (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1991).

Dicky Saputra (2017) menyatakan penghargaan merupakan motivasi bagikaryawan untuk bekerja. Sistem kompensasi yang baik adalah yang dapat menjamin kepuasan karyawan perusahaan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memiliki,memelihara dan memperkerjakan serta mempertahankan sejumlah orang yang punya sikap dan perilaku positif juga produktif guna mendapatkan keuntungan perusahaan. Manusia dapat termotivasi oleh penghargaan yang mereka terima ketika penghargaan tersebut dapat memuaskan mereka.

Penghargaan yang dapat memuaskan seorang karyawan biasanya terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan sendiriseperti pekerjaan karyawan itu sendiri atau biasa disebut dengan penghargaan intrinsik. Saat memberikan penghargaan, manajemen harus mempertimbangkan perbedaan individu. Jika tidak, maka proses pemberian penghargaan tersebut akan menjadi kurang efektif dari yang diharapkan. Sebaiknya penghargaan harus adil, perlu disesuaikan secara individual dan memenuhi kebutuhan dasar.

Untuk saat ini di PT. Tiban Inten sudah terealisasikan pemberian penghargaan untuk karyawan, penghargaan yang berlaku di PT. Tiban Inten berupa gaji, tunjangan,penghargaan interpersonal dan promosi jabatan. Pemberian penghargaan tersebut bertujuan untuk lebih memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja pekerjaannya dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Walaupun PT. Tiban Inten merupakan perusahaan yang berdiri lama dari tahun 2010 namun untuk manajemennya baru terbilang rapi atau perombakan manajemennya baru pada sekitar tahun 2020. Karena perombakan ini dan masih dalam tahap penataan kembali sehingga perusahaan dalam memberikan penghargaan kepadakaryawannya masih terbilang cukup terbatas.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari penelitian ini, PT. Tiban Inten memberikan imbalan atau gaji kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan, dengan kata lain nominal gaji yang diperoleh karyawan sesuai dengan beban kerja mereka. PT. Tiban Inten pun kerap memberikan upah lembur untukpara karyawannya yang memiliki jam kerja lebih. Respon karyawan terhadap jam kerja lembur itu positif, karena mendapat upah sesuai dengan ketentuannya. Perusahaan juga memberikan tunjangan atau asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan bagi pegawai kantornya. Tunjangan hari raya, konsumsi dan komunikasi pun diberikan oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan para karyawannya. *Family gathering* pun kerap kali dilaksanakan oleh perusahaan untuk menambah semangat dan memotivasi para karyawan sebagai ajang apresiasi untuk para karyawan yang memiliki kinerja terbaik dan menguntungkan perusahaan.

Namun bukan hanya itu saja, *family gathering* juga dapat meminimalisir perselisihan karena *family gathering* dapat menguatkan tali silaturahmi antar keluargakaryawan karena tujuan PT. Tiban Inten ini membangun perusahaan seperti keluarga. Penghargaan interpersonal diberikan tiap minggunya oleh manajer perusahaan kepada-karyawan atau rekan kerjanya saat rapat mingguan diadakan. Dengan adanya penghargaan interpersonal ini, para karyawan diharapkan dapat mengevaluasi dirinya dan mendapatkan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dankinerja mereka di perusahaan.

Dengan adanya penghargaan berupa gaji, tunjangan, upah, dan penghargaan interpersonal tersebut mereka akan dapat bekerja lebih baik kedepannya karena karyawan merasa bahwa selama bekerja, perusahaan telah menghargai dirinya dan kerjanya. Namun ada juga karyawan yang berpendapat bahwasanya karyawan yang disiplin kerjanya, berprestasi dan menguntungkan perusahaan untuk diberikan penghargaan berupa insentif. Begitu juga dengan promosi jabatan, perusahaan dapat diberikan kesempatan kepada para karyawannya yang berprestasi dan memiliki kinerja yang sangat baik untuk mendapatkan promosi jabatan, tentu dengan banyak pertimbangan dan penilaian.

Sehingga dengan diberikannya kesempatan promosi jabatan, akan memicu para karyawan untuk bersaing dengan sehat guna mendapatkan kesempatan tersebut. Maka dari itu karyawan pun akan termotivasi dan saling berlomba-lomba untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Dengan demikian, perusahaan bisa memberikan penghargaan berupa insentif atau bonus khusus dan promosi jabatan kepada karyawan berprestasi, disiplin dan yang menguntungkan perusahaan atas dedikasinya terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasanya semakin tinggi implementasi penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawannya, maka akan semakin meningkat pula motivasi dan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Yang dimana dalam penelitian-penelitian sebelumnya membuktikan (Maria, 2009), (Fransiskus & Djoko, 2013) (Novingky & Ahmad, 2021) bahwa penghargaan berpengaruh signifikan dalam peningkatan kepuasan kerja (kinerja) karena dengan adanya penghargaan yang dilakukan oleh PT. Tiban Inten ini karyawan merasa mempunyai nilai dan pekerjaan yang dilakukannya dapat memberikan kepuasan tersendiri dalam hidupnya serta pemberian promosi jabatan juga berpengaruh positif dalam kepuasan kerja (kinerja) karena dengan hal ini karyawan bersaing dengan lebih sehat dan berusaha menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh PT. Tiban Inten kepada karyawannya sudah cukup baik. Dimana perusahaan telah menerapkan sistem *coaching* dan *counselling*, tidak melakukan diskriminasi terhadap karyawannya juga mengadakan pelatihan. Motivasi memberikan nilai yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiban Inten, oleh karena itu motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penghargaan juga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan kepada karyawan dapat memotivasi dan berdampak pada kinerja mereka. Dengan demikian, hal tersebut juga akan berdampak kepada semakin meningkatnya kinerja karyawan PT. Tiban Inten. Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menawarkan dan mengemukakan beberapa saran lainnya.

Bagi perusahaan diharapkan kedepannya bisa lebih ditingkatkan lagi dalam pemberian penghargaan, seperti pemberian upah lembur bagi karyawan yang melebihi jam kerja, pemberian gaji, tunjangan, dan penghargaan interpersonal. Perusahaan juga dapat memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawannya. Selain itu, perusahaan dapat pula memberikan insentif kepada karyawan yang disiplin, memiliki kinerja terbaik dan dapat menguntungkan perusahaan.

Hal lainnya yaitu pada atasan PT. Tiban Inten dapat lebih memperhatikan saran atau masukan dari karyawannya. Karena motivasi berdampak dominan pada kinerja karyawan, maka perusahaan diharapkan dapat meningkatkan dan menjaga konsistensinya dalam memberikan penghargaan atau motivasi supaya karyawan PT. Tiban Inten tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan, ada beberapa penawaran saran yang perlu disampaikan dalam penelitian ini:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator penghargaan merupakan bagian yang paling dominan mempengaruhi kinerja di PT. Tiban Inten, Banten. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja, maka peningkatan kepuasan bagi karyawan perlu mendapat prioritas utama bagi semua karyawan perusahaan. Pimpinan harus mampu memperhatikan secara khusus permasalahan dan kebutuhan karyawan.
2. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara yaitu karyawan selalu ikut andil dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Tiban Inten.

3. Motivasi yang baik dan berkualitas akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan, disamping itu penghargaan juga sebagai indikator pendukung yang harus ada.
4. PT. Tiban Inten hendaknya menerapkan penilaian kerja untuk karyawan agar dapat mengetahui seberapa baik performa para karyawan dan memperbaiki prestasi kerja karyawan, memberi kompensasi, mengetahui kebutuhan pelatihan pengembangan bagi karyawan, dan diberlakukannya sistem penilaian KPI (*Key Performance Indicator*).
5. Penelitian yang akan datang disarankan untuk dilakukannya penambahan jumlah responden dalam menjawab kuesioner agar lebih pasti jawaban atau pendapat dari para karyawan dan mampu menggeneralisasi hasil penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, H. E., & Haile, T. T. (2020). The Impact of Reward and Knowledge Sharing Practices on Employee Performance: A Comparative Analysis between Awash and Dashen Bank SC. *International Journal of Business and Management*, 15(3), 114-125.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Christin, J., & Mukzam, M. D. (2017). *Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Indomarco Prismaatama Distribution Centre Bogor)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 72-84.
- Djoemadi, F. R. (2014). Pengaruh Karakteristik Pemimpin dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Visi Karya Agritama). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12(2), 239-247.
- Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap kinerja karyawan minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 30-37.
- Islam, R., & Ismail, A. Z. H. (2008). Employee motivation: a Malaysian perspective. *International Journal of Commerce and Management*, 18(4): 344- 362.
- Jasman Saripuddin, S. E. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding: The National Conferences Management Business (NCMAB) 2018(pp. 405–424)*.
- Minarsih, M. M. (2009). Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang. *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 6(1).
- Ngwa, W. T., Adeleke, B. S., Agbaeze, E. K., Ghasi, N. C., & Imhanrenialena, B. O. (2019). Effect of reward system on employee performance among selected manufacturing firms in the Litoral region of Cameroon. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(3), 1-16.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan(JEBIK)*, 5(2), 104-117.

Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.