

**PENERAPAN PEMBERIAN *REWARD* KEPADA KARYAWAN
DI INSTANSI XYZ**

TUGAS AKHIR

**Disusun untuk memenuhi
sebagian syarat guna memperoleh gelar
Ahli Madya (A.Md.) Administrasi Perkantoran**



Oleh :

Ajeng Pratiwi

NIM 151911013008

**PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI PERKANTORAN
FAKULTAS VOKASI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

Bagian atau keseluruhan isi Tugas Akhir ini tidak pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis pada bidang studi dan/atau Universitas lain dan tidak pernah dipublikasikan/ ditulis oleh individu selain penyusun, kecuali bila dituliskan dengan format dalam isi Tugas Akhir.

Apabila ditemukan bukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 4 Agustus 2022

Penulis



Ajeng Pratiwi

NIM. 151911013008

**PENERAPAN PEMBERIAN *REWARD* KEPADA KARYAWAN
DI INSTANSI XYZ**

Oleh

Ajeng Pratiwi
NIM. 151911013008

Disetujui oleh dan diterima dengan baik oleh:

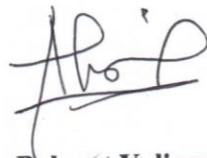
Dosen Pembimbing



Dr. Sedianingsih, S.E., M. Si., Ak., CA., CMA
NIP. 195902171987012001

Tanggal ^{27/7}...²²

Koordinator Progam Studi



Dr. Rahmat Yuliawan SE., M.M., A.WP., CHRM
NIP. 198507092016033101

Tanggal ^{28/7}...²²

PENGESAHAN PANITIA PENGUJI

Tugas Akhir Ini Telah Diujikan dan Disahkan Dihadapan Komisi Penguji

Program Studi : DIII Administrasi Perkantoran
Departemen : Bisnis
Fakultas : Vokasi Universitas Airlangga
Hari/Tanggal : Kamis, 21 Juli 2022
Pukul : 13.00 – 17.00 WIB
Tempat : Gedung B, Ruang 108, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga

Panitia Penguji terdiri dari:

Ketua Penguji



Dr. Amaliyah, S.AB., M.M.

NIP. 198203192020073201

Anggota Penguji I



Dr. Rahmat Vuliawan, SE., MM

NIP. 198507092016033101

Anggota Penguji II



Dr. Sedianingsih, SE., M.Si, Ak

NIP. 19590217198701200

PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini tidak dipublikasikan, namun tersedia di perpustakaan dalam lingkungan Universitas Airlangga, diperkenankan untuk dipakai sebagai referensi kepustakaan, tetapi pengutipan harus seizin penyusun dan harus menyebutkan sumbernya sesuai kebiasaan ilmiah.

Dokumen Tugas Akhir ini merupakan hak milik Universitas Airlangga

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena dengan Rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “**Penerapan Pemberian Reward Kepada Karyawan Di Instansi XYZ**“ dengan baik. Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) di Progam Studi Diploma III Administrasi Perkantoran Universitas Airlangga.

Dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini, penulis dibantu oleh beberapa pihak yang memberikan dukungan, pembelajaran, dan bimbingan sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Anwar Ma'ruf, drh., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Vokasi Universitas Airlangga yang telah memberikan penulis kesempatan dalam menempuh dan menyelesaikan pendidikan di Progam Studi Diploma III Administrasi Perkantoran.
2. Nur Emma Suriani, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Departemen Bisnis yang telah memberi kesempatan penulis untuk mendapat ilmu di Progam Studi Diploma III Administrasi Perkantoran.
3. Dr. Rahmat Yulawan, SE., MM.,A.WP.,CHRM., CPM selaku Koordinator Progam Studi yang telah mendukung pada masa studi dan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
4. Dr. Sedianingsih, S.E., M.Si., Ak., CA., CMA selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penyusunan Tugas Akhir.
5. Dr. Amaliyah, S.Ab., MM dan Dr. Rahmat Yulawan SE., MM.,A.WP.,CHRM selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan kritik untuk penyempurnaan Tugas Akhir ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Progam Studi Diploma III Administrasi Perkantoran yang telah memberikan arahan dan ilmu yang bermanfaat sebagai bekal dalam menulis Tugas Akhir ini.
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan baik.
8. Teman-teman seperjuangan saat bimbingan Tugas Akhir yang telah saling *support* selama penyusunan Tugas Akhir ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu-per-satu.

Akhir kata dengan segala keterbatasan yang ada, penulis menyadari bahwa penulisan dan penyusunan Tugas Akhir ini jauh dari kesempurnaan. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

ABSTRAK

Penghargaan atau sering dikenal sebagai *reward*, merupakan salah satu stimulus yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilatar belakangi oleh pemberian *reward* yang diterapkan pada salah satu bagian di instansi XYZ. Dalam implementasinya, *reward* mampu membangun semangat karyawan, namun terdapat keluhan dalam proses pemberian *reward* yang dilakukan, yaitu cara yang digunakan dalam memperoleh *reward* dengan menulis kegiatan sehari-hari. Dari hal tersebut, peneliti melakukan penelitian terkait penerapan dan cara pemberian *reward* kepada karyawan di bagian tersebut. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui cara dan penerapan pemberian *reward* yang dibutuhkan bagi karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kemudian dianalisis melalui reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan partisipan yang bersangkutan sebanyak tiga partisipan sebagai sumber data yang belum diperoleh melalui observasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya faktor yang menimbulkan adanya keluhan dari karyawan dan juga ditemukan bahwa pemberian *reward* berdasarkan penilaian kinerja. Penilaian kinerja sebaiknya bersifat transparan guna agar karyawan dapat memenuhi kriteria dari penilaian kinerja. Selain itu, terdapat dua metode yang ditawarkan untuk memilih karyawan yang berhak mendapat *reward* jika berdasarkan penilaian kinerja. Dua metode tersebut dapat menjadi pilihan atau cara yang dapat digunakan dalam pemberian *reward*.

Kata Kunci: ***Reward*, Penilaian Kinerja**

ABSTRACT

Awards or often known as rewards, are one of the stimuli that can be used to increase employee morale and performance. This research is motivated by the provision of rewards that are applied to one part of the XYZ agency. In its implementation, rewards are able to build employee morale, but there are complaints in the process of giving rewards, namely the method used to obtain rewards by writing daily activities. From this, the researchers conducted research related to the application and ways of giving rewards to employees in that section. The aim to be achieved in this study is to find out how and how to apply the rewards needed for employees. This study uses qualitative research with data collection techniques through observation, interviews, and then analyzed through reduction, data presentation, and drawing conclusions. This study uses three participants concerned as a source of data that has not been obtained through observation. The results of this study indicate that there are factors that cause complaints from employees and it is also found that giving rewards is based on performance appraisals. Performance appraisal should be transparent in order for employees to meet the criteria of the performance appraisal. In addition, there are two methods offered to select employees who are entitled to receive rewards based on performance appraisals. The two methods can be an option or a way that can be used in giving rewards.

Keywords: Reward, Performance Appraisal

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
TUGAS AKHIR.....	1
PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA PENGUJI	iv
PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Batasan Masalah.....	2
1.4 Tujuan Penulisan	2
1.5 Manfaat Penulisan	2
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1 Penerapan	4
2.2 Manajemen	4
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	4
2.4 Kompensasi	5
2.5 Penghargaan (<i>Reward</i>)	5
2.5.1 Pengertian Penghargaan (<i>Reward</i>).....	5
2.5.2 Prinsip-Prinsip Pemberian Penghargaan (<i>Reward</i>).....	5
2.5.3 Dasar-Dasar Pemberian Penghargaan (<i>Reward</i>).....	6
2.5.4 Norma Pemberian Penghargaan (<i>Reward</i>).....	6

2.6 Penilaian Kinerja	7
2.7 Penelitian Terdahulu	7
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	9
3.1 Jenis Penelitian	9
3.2 Teknik Pengumpulan Data	10
3.3 Teknik Analisis Data.....	11
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	12
4.1 Gambaran Umum Instansi.....	12
4.1.1 Sejarah Singkat Instansi	12
4.1.2 Bagian di Instansi XYZ.....	12
4.2 Deskripsi Hasil	13
4.3 Pembahasan	13
4.3.1 Gambaran Umum Partisipan	13
4.3.2 Pemberian <i>Reward</i> Kepada Karyawan di Salah Satu Bagian XYZ.....	14
4.3.3 Pemberian <i>Reward</i> Berdasarkan Penilaian Kinerja	16
4.3.4 Cara yang Dapat Dilakukan Dalam Pemberian <i>Reward</i> Jika Berdasarkan Penilaian Kinerja	16
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	19
5.1 Kesimpulan.....	19
5.2 Saran.....	19
DAFTAR PUSTAKA	21
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Transkrip Wawancara

Lampiran 2 Kartu Konsultasi Tugas Akhir

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam upaya memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat, dibutuhkan sinergitas yang baik pada instansi pemerintah. Sinergitas tersebut dapat terwujud melalui sumber daya manusia atau biasa disebut karyawan. Karyawan memegang peran penting bagi keberlangsungan operasional dan keberhasilan instansi. Berdasarkan hal tersebut, instansi perlu meningkatkan kualitas staf agar dapat bekerja dengan baik, meskipun telah memiliki visi dan misi yang cemerlang, struktur organisasi yang baik dan kerja yang jelas. Dalam meningkatkan kualitas karyawan dan menghasilkan kinerja yang baik, dapat terwujud jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Untuk itu, diperlukan stimulus yang harus dilakukan oleh instansi. Terdapat banyak sekali cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan semangat yang tinggi bagi karyawan, salah satunya adalah dengan pemberian *reward*, yang merupakan sebuah imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan menjadi hal penting untuk mendorong tercapainya hasil yang diinginkan.

Mendapat penghargaan dapat membangkitkan gairah dan kegembiraan karyawan di tempat kerja, memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka dan melakukan yang terbaik di tempat kerja. Hal ini akan memberikan dampak yang sangat positif bagi instansi, karena karyawan yang produktif dapat membantu instansi mencapai tujuannya dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Saat memberikan penghargaan, juga diperlukan mekanisme atau cara yang jelas untuk memberi penghargaan kepada karyawan. Hal ini harus dilakukan agar *reward* tidak salah dan adil kepada karyawan, sehingga karyawan dan perusahaan dapat merasakan dampak positif dari *reward*.

Pada salah satu bagian di instansi XYZ, dalam upaya meningkatkan serta memberi semangat kerja yang baik pada karyawannya, dilakukan dengan cara

memberi sebuah *reward* bagi karyawannya, dengan cara yaitu menulis laporan kegiatan sehari-hari. *Reward* yang diberikan mampu membangun semangat karyawan. Namun, dalam penerapannya, cara yang digunakan tersebut tidak disambut dengan baik oleh para karyawannya yang ditunjukkan melalui keluhan. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka judul yang dapat digunakan adalah **“Penerapan Pemberian *Reward* Kepada Karyawan di Instansi XYZ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil berdasarkan penjabaran latar belakang adalah “Bagaimana Penerapan Pemberian *Reward* kepada karyawan pada salah satu bagian di instansi XYZ?”.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penelitian yang akan dilakukan ini hanya terfokus terhadap penggunaan pemberian *reward* pada salah satu bagian di instansi XYZ. Jenis *reward* yang diberikan bersifat tertutup sehingga peneliti tidak mengetahui *reward* yang diberikan.

1.4 Tujuan Penulisan

Tujuan penelitian dan penyusunan Tugas Akhir ini adalah untuk mengetahui penerapan pemberian *reward* yang dibutuhkan karyawan pada salah satu bagian di instansi XYZ.

1.5 Manfaat Penulisan

Manfaat dari penulisan Tugas Akhir bagi beberapa pihak adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas lagi mengenai pentingnya pemberian *reward* yang sesuai dan tepat bagi karyawan dan dapat menyelesaikan Tugas Akhir.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat dijadikan sumber informasi bagi pembaca melalui perpustakaan Universitas Airlangga.

3. Bagi Instansi

Penelitian dan penulisan Tugas Akhir ini dapat dijadikan sebagai saran kepada pihak instansi terkait penerapan pemberian *reward* yang dapat dilakukan kedepannya.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait pentingnya pemberian *reward* terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penerapan

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), penerapan adalah suatu metode pada sebuah objek, perbuatan untuk melakukan suatu hal. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa penerapan adalah sebuah perbuatan atau perilaku untuk melakukan suatu hal atau tujuan pada objek tertentu.

2.2 Manajemen

Susan (2019) menyatakan bahwa manajemen adalah seni yang mempengaruhi manusia dan sumber daya lainnya untuk bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan suatu instansi atau organisasi bisnis. Mustopa et al., (2021) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses mempersiapkan, mengatur dan mengarahkan urusan anggota organisasi dan menerapkan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan dua penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen adalah suatu upaya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan dari organisasi melalui beberapa proses.

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Mustopa et al., (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan, menumbuhkan, mendorong dan mengupayakan kinerja dalam suatu organisasi. Lucyda dan Adawiyah (2017) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah komitmen individu terhadap organisasi yang mempengaruhi semua keputusan manajerial. Supatmi et al., (2013) menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi implementasi yaitu kompensasi, berupa pemberian penghargaan individu atas kinerjanya. Berdasarkan beberapa definisi tersebut diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pendayagunaan individu dalam rangka memotivasi untuk terlibat dalam keputusan

manajemen. Selain itu, terdapat fungsi pelaksanaan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu adanya kompensasi berupa penghargaan atas kinerja karyawan.

2.4 Kompensasi

Supatmi et al (2013) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan dan tanggung jawabnya. Azhar et al., (2020), mengemukakan bahwa kompensasi adalah balas jasa orang yang bekerja dan ditentukan dalam bentuk uang, barang yang diberikan secara langsung atau tidak langsung oleh perusahaan. Berdasarkan kedua definisi tersebut, kompensasi merupakan balas jasa terhadap karyawan berupa imbalan dalam bentuk apapun atas pekerjaan yang dilakukan

2.5 Penghargaan (*Reward*)

2.5.1 Pengertian Penghargaan (*Reward*)

Muqoyyaro (2018) menyatakan bahwa *reward* merupakan salah satu faktor kepuasan kerja karyawan berupa imbalan yang diberikan dalam bentuk perhatian, dapat berupa hadiah, baik uang tunai maupun uang tunai. Yuni (2013) dalam Pradnyani et al., (2020), *reward* adalah cara untuk memotivasi dan menginspirasi seseorang untuk melakukan yang terbaik dan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan kedua penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan (*Reward*) merupakan sebuah pemberian dari instansi atau perusahaan sebagai imbalan atas apa yang telah dilakukan dan capai agar karyawan mendapat kepuasan kerja dan membangun semangat karyawan dalam mncapai hasil yang memuaskan.

2.5.2 Prinsip-Prinsip Pemberian Penghargaan (*Reward*)

Siagian (2010:71) dalam Irawan et al., (2020) menjelaskan prinsip *reward* yang pertama yaitu evaluasi, evaluasi yang dimaksud adalah berbasis perilaku. Yang kedua adalah batasan reward, karena *reward* tidak bisa digunakan selamanya sebagai metode. Ketiga, perhatian, bukan hanya finansial, perhatian lebih juga mencakup hadiah. Keempat untuk mendapatkan reward diperlukan proses dimana proses lebih penting daripada hasil. Mawarni (2018) dalam

Pradnyani et al., (2020) menjelaskan bahwa pemberian reward dapat mengungkapkan perilaku curang, semakin penghargaan karyawan yang lebih tinggi, dan mendorong karyawan untuk mendeteksi perilaku curang yang terjadi. Berdasarkan prinsip dalam pemberian penghargaan (*reward*) tersebut disimpulkan bahwa penghargaan harus memiliki prinsip yang harus dipegang sehingga dapat mempengaruhi tindakan, perilaku seseorang, dan keinginan karyawan dalam mengungkap kecurangan.

2.5.3 Dasar-Dasar Pemberian Penghargaan (*Reward*)

Irawan et al., (2020) memaparkan dasar-dasar atribusi (*reward*), yang digunakan untuk lebih memotivasi kinerja yang lebih baik dan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah berkinerja lebih baik, seolah-olah terdapat kenaikan pangkat di instansi pemerintah Polri, seseorang menangkap teroris, dan mendapat promosi menjadi PNS jika Anda sudah menjabat lebih dari 10 tahun. Hal ini didukung oleh Wulan et al., (2017) yang menyatakan bahwa penghargaan atas prestasi kerja dan pelayanan serta senioritas karyawan dapat diberikan untuk mendorong loyalitas karyawan. Ketika tidak ada penghargaan (*reward*), karyawan berkontribusi lebih sedikit pada bisnis. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan *reward*, terdapat dasar-dasar yang digunakan sebagai alasan perusahaan atau instansi memberikan reward baik melalui masa kerja, pencapaian, dan loyalitas karyawan.

2.5.4 Norma Pemberian Penghargaan (*Reward*)

Terdapat penelitian terdahulu oleh Mais et al., (2019) dengan judul penelitian “Evaluasi Kebijakan Pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* Aparatur Sipil Negara di Kota Bitung” yang hasil pembahasannya menyatakan bahwa *reward* dapat dianggap adil jika berjalan bersamaan dan saling bersinergi antara karyawan yang mendapat *reward*, dan pimpinan yang mendapat hasil kinerja karyawannya. Mahsun (2006:112) dalam Irawan et al., (2020) mengemukakan bahwa terdapat empat alternatif norma dalam pemberian *reward* adalah kesesuaian, keadilan, kesetaraan, dan juga kebutuhan. Berdasarkan norma atau aturan tersebut, dalam memberikan *reward*, perlu menerapkan norma sebagai

landasan dan acuan dalam menarik karyawan untuk meningkatkan produktifitas dan kontribusi karyawan.

2.6 Penilaian Kinerja

Warella et al., (2021) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan penilaian untuk menilai tingkat tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Melalui penilaian kinerja ada target yang dapat digunakan nantinya. Edy (2016: 201-202) menjelaskan bahwa penilaian kinerja perlu keterbukaan dalam pelaksanaannya, artinya dalam mengevaluasi kinerja pegawai memerlukan transparansi dalam kriteria penilaian, proses penilaian dan hasil penilaian. Berdasarkan dua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja sebagai evaluasi karyawan, perlu adanya keterbukaan baik kriteria, proses, dan hasil, hal tersebut guna agar karyawan dapat mengetahui pencapaian yang harus ditingkatkan dan diperbaiki.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki sudut pandang yang berbeda, namun tujuannya adalah sebagai perbandingan untuk menunjukkan orisinalitas Tugas Akhir. Berikut adalah referensi penelitian terdahulu. Ginting et al., (2021) dalam penelitian yang berjudul “Penerapan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam Pemberian *Reward* Bagi Pegawai Honorer”, dalam penelitiannya tersebut, untuk memberikan *reward* kepada pegawai honorer, menggunakan kriteria melalui beberapa unsur seperti beban kerja, kehadiran, kedisiplinan, dan etika kerja. Keempat kriteria tersebut dapat dijabarkan menjadi pertama, beban kerja, kriteria ini untuk mengetahui berat dan banyaknya pekerjaan yang dilakukan dan tingkat kesulitan pekerjaan tersebut. Kedua, jumlah kehadiran, kriteria ini merupakan kesesuaian kehadiran karyawan dengan data absensi yang digunakan. Ketiga, kedisiplinan, kriteria ini merupakan ketepatan karyawan terkait waktu kerja yang ditentukan mulai jam masuk hingga pulang kerja. Keempat, etika Kerja, kriteria ini dapat dilihat melalui kejujuran, kesopanan, dan juga sikap antarkaryawan. Dari keempat kriteria yang telah dihasilkan tersebut, akan dianalisis melalui metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang merupakan

sebuah metode penjumlahan berbobot dari kriteria yang digunakan dengan rating kerja setiap karyawan melalui proses normalisasi matriks.

Terdapat penelitian terdahulu oleh Amalia dan Utami (2018) dengan judul penelitian “Pemberian *Reward* Berdasarkan Penilaian Kinerja dengan Metode AHP Pada PT. ANUGERAH PROTECINDO”. Dalam penelitian tersebut menghasilkan kriteria yang dapat digunakan sebagai penilaian kinerja, karyawan yang memenuhi kriteria penilaian tersebut akan mendapatkan *reward*. Adapun kriteria yang digunakan yaitu yang pertama, motivasi, *reward* diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan komitmen dan paham prioritas perusahaan. Kedua, kompetensi, dapat dilihat melalui pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya. Ketiga, keterampilan, dilihat melalui kemampuan karyawan dalam mengelola dan menghasilkan kinerja sesuai standar organisasi. Keempat sikap, dilihat melalui perilaku karyawan terhadap atasan dan sesama rekan kerja. Dari empat kriteria yang dihasilkan tersebut, diolah melalui metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* yang merupakan sebuah metode penilaian dari empat kriteria yaitu motivasi, kompetensi, keterampilan, dan sikap, yang ditentukan berdasarkan presentase kenaikan penilaian kinerja karyawan.

Kemudian terdapat penelitian terdahulu oleh Mais et al., (2019) dengan judul “Evaluasi Kebijakan Pelaksanaan Reward dan Punishment Aparatur Sipil Negara di Kota Bitung”. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian yang disimpulkan adalah mengenai evaluasi kebijakan pelaksanaan reward dan punishment ASN di Kota Bitung sesuai yang diharapkan atau belum. Berdasarkan ketiga penelitian terdahulu, terdapat perbandingan yang ada yaitu, penelitian Ginting et al., (2021), Amalia dan Utami (2018) menghasilkan hasil penelitian berupa kriteria yang digunakan dalam pemberian reward dengan metode yang digunakan, penelitian yang dilakukan oleh Mais et al., (2019) dapat mengetahui evaluasi kebijakan fungsional *reward* dan *punishment* ASN di Kota Bitung. Sedangkan penelitian yang dilakukan instansi XYZ adalah untuk mengetahui pemberian *reward* yang dibutuhkan karyawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Creswell (2008) dalam Raco (2018) mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai pendekatan dan pemahaman sentral melalui wawancara partisipan dengan pertanyaan umum. Hasil dari pertanyaan-pertanyaan tersebut dianalisis menjadi suatu masalah dan menghasilkan laporan tertulis dalam bentuk kalimat. Raco (2018) menunjukkan bahwa guru dan dokter saat ini tertarik dengan metode ini karena pendekatannya yang luas, kontekstual, dan berbasis bukti. Metode ini sangat cocok untuk aplikasi dalam penelitian humaniora dan ilmu sosial. Raco (2018) juga mengemukakan bahwa sisi positif dari metode kualitatif dipandang sebagai demokrasi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan membiarkan partisipan merasa nyaman dan terbuka dalam memberikan informasi yang ingin mereka sampaikan selama proses wawancara. Partisipan diperlakukan sebagai subjek dan bukan objek, sehingga partisipan merasa informasi yang dikirimkan adalah benar. Hasil wawancara dengan partisipan menjadi dasar analisis, penemuan ide, konsep dan teori baru. Ketepatan pemilihan metode ditentukan oleh tujuan dan data yang dikumpulkan dan dikelola. Dua metode yang dapat digunakan untuk penelitian, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif memiliki ruang lingkup yang sempit dan terukur karena pada umumnya menggunakan alat ukur atau kuesioner pada saat penelitian. Kuesioner berisi pertanyaan dan jawaban yang ditentukan di awal penelitian. Hasil yang diperoleh dari metode kuantitatif dapat digeneralisasikan. Namun, metode kualitatif digunakan secara terbuka dan intensif karena data dikumpulkan melalui wawancara. Pertanyaan yang diajukan bersifat terbuka dan bersifat umum sehingga memungkinkan peserta untuk menjawab pertanyaan sebanyak mungkin, karena diambil dari pemahaman dan pengalaman peserta sendiri, tanpa perencanaan dan tidak ditetapkan di awal penelitian, Raco (2018).

Berdasarkan pernyataan yang telah dijelaskan, Tugas Akhir ini tepat jika menggunakan metode penelitian melalui pendekatan kualitatif karena penelitian ini bersifat kontesktual dalam arti spesifik dalam satu tempat dan penelitian ini diambil berdasarkan realita.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan bagian dari pengumpulan data secara langsung di lapangan. Raco (2018) mengemukakan bahwa metode kualitatif dapat digunakan untuk memperoleh data langsung dari lapangan, organisasi atau perusahaan. Hasil data observasi biasanya berupa gambaran sikap, perilaku dan pola interaksi dalam suatu organisasi. Dimulai dengan mengidentifikasi lokasi penelitian dan membuat rencana untuk mendapatkan gambaran umum tentang siapa yang akan diamati, kapan dan bagaimana. Melalui observasi, peneliti dapat mengungkap peristiwa, fenomena, fakta, dan masalah secara langsung dengan observasi di tempat. Untuk mempersiapkan tugas akhir ini, peneliti memulai magang selama tiga bulan sebagai bagian dari program magang. Dengan alasan yang tepat, peneliti melakukan observasi karena terlibat langsung dengan partisipan dan juga mengamati suatu peristiwa atau masalah berdasarkan fakta yang ada.

2. Wawancara

Raco (2018) mengemukakan bahwa wawancara adalah proses tanya jawab untuk memperoleh informasi yang tidak diperoleh selama observasi dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang terlibat langsung di lokasi penelitian, informasi yang diberikan langsung dari praktik, sehingga data yang diperoleh adalah asli. Selain itu, wawancara memiliki susunan yang dimulai dari cerita atau gambaran umum partisipan atau suatu masalah. Wawancara dilakukan berdasarkan pengalaman partisipan dengan prinsip yang singkat dan jelas. Tugas akhir ini dilakukan dengan wawancara untuk melengkapi data-data yang belum terkumpul.

3.3 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa analisis data digunakan sebagai pegangan setelah proses pengumpulan data. Dalam penelitian kali ini, penulis menggunakan beberapa langkah analisis yang digunakan, sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa mereduksi data atau menyeleksi data, merangkumnya dan mengelompokkannya ke dalam pola yang lebih besar, sehingga memudahkan peneliti untuk mengolah data yang diperoleh. Peneliti melakukan wawancara dan memperoleh data mentah, kemudian hasil wawancara diolah dengan memilih dan merangkum data yang digunakan untuk klasifikasi dan penjelasan yang lebih luas berdasarkan teori dan bukti lapangan.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, data disajikan. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa penyajian data dapat berupa gabungan deskripsi, grafik dan kategori sehingga data dapat tertata dengan baik. Data yang diolah oleh peneliti dikategorikan untuk menjelaskannya secara lebih komprehensif. Adanya penyajian data dapat menjadi indikasi untuk menarik kesimpulan.

3. Penarikan Kesimpulan.

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa kesimpulan yang diperoleh berasal dari hasil pembahasan baru berupa deskripsi atau gambaran yang sebelumnya tidak ada, didukung dengan bukti yang kuat terhadap data yang diperoleh. Kesimpulan ditarik oleh peneliti melalui pengumpulan data, yang kemudian diperiksa untuk pembahasan yang dianggap valid .

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

4.1.1 Sejarah Singkat Instansi

Instansi XYZ merupakan suatu lembaga pemerintah yang berpengaruh pada masyarakat. Dalam memberikan yang terbaik kepada masyarakat, dilakukan berbagai hal agar dapat memenuhi kebutuhan dan terlaksanakannya kegiatan masyarakat dengan baik. Instansi XYZ memiliki beberapa bagian didalamnya yang memiliki fungsi-fungsi tertentu dan saling kerjasama dengan baik. Kerjasama tersebut dilakukan guna kebaikan bersama baik instansi maupun masyarakat.

4.1.2 Bagian di Instansi XYZ

Instansi XYZ memiliki tiga bagian dalam melaksanakan tugasnya, yaitu:

1. Bagian A, memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas kantor di bidang tata usaha dan kepegawaian, perlengkapan, keuangan dengan menyusun dan melaksanakan rencana program dan petunjuk teknis, kerjasama dengan lembaga dan instansi lain, dan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh instansi.
2. Bagian B memiliki tugas yaitu melaksanakan sebagian tugas instansi di bidang rapat. Memiliki fungsi fasilitasi penyelenggaraan rapat, pencatatan, laporan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas. Memiliki dua sub bagian yang mendukung pelaksanaan tugas yang diberikan oleh instansi yang berhubungan dengan pelaksanaan rapat
3. Bagian C, memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas instansi di bidang informasi, fasilitas penjangkauan aspirasi masyarakat dan perpustakaan, keamanan yang meliputi rencana program dan petunjuk teknis, melaksanakan evaluasi dan pelaporan.

4.2 Deskripsi Hasil

Instansi XYZ, terdapat salah satu bagian yang memiliki suatu program yang dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan melalui pemberian *reward*. Pernyataan tersebut didukung melalui hasil wawancara tiga partisipan yang mengatakan, "...sudah pasti, siapa yang tidak mau diberi penghargaan juga, dengan adanya penghargaan kan kita lebih semangat bekerja dan dapat memenuhi keinginan dan tujuan atasan dan para anggota dewan" (A), dilanjut "...oh pasti, reward kan menurut saya sebagai bentuk pancingan ya agar kita lebih baik lagi, lebih semangat, dan meningkat lagi dalam beberapa hal" (B), kemudian "...iya, karna ya selain senang dapat reward kan ya kemampuan kita juga bisa lebih meningkat untuk bekerja, lebih semangat lagi menjadi lebih baik untuk instansi juga" (C).

Namun cara yang digunakan dengan menulis kegiatan sehari-hari, menuai beberapa keluhan karyawan. Terdapat beberapa penyebab yang ada dalam keluhan karyawan. Selain itu, pemberian *reward* dilakukan berdasarkan penilaian kinerja dari karyawan. Penilaian kinerja masih belum transparan baik kriteria maupun hasil penilaian, sehingga karyawan tidak mengetahui dan tidak dapat memenuhi kriteria yang diinginkan. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan dalam pemberian *reward* jika berdasarkan penilaian kinerja agar berjalan secara efektif. Terdapat dua metode yang ditawarkan sebagai pedoman dari beberapa penelitian terdahulu. Dua metode tersebut merupakan suatu cara untuk menarik dari beberapa pilihan yang akan dipilih berdasarkan ketentuan yang digunakan, salah satunya adalah untuk memilih salah satu karyawan yang memenuhi standar yang diinginkan dalam mendapatkan sesuatu melalui dua metode yang ditawarkan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Gambaran Umum Partisipan

Peneliti mendapatkan sebanyak tiga partisipan atau narasumber dari pihak internal bagian tersebut untuk memperoleh data. Tiga partisipan tersebut merupakan karyawan tidak tetap. Dalam memilih partisipan, peneliti berkonsultasi terlebih dahulu kepada karyawan yang berpengaruh, yang kemudian

merekomendasikan tiga karyawan yang dianggap dapat memberikan informasi atau data yang jelas kepada peneliti. Berikut adalah gambaran partisipan yang telah diwawancarai:

1. Partisipan : A
 Jabatan : Staff
 Hari / Tanggal : Jumat, 17 Juni 2022
 Waktu : 09.30 – selesai
 Tempat : Ruang Kepala Bagian
2. Partisipan : B
 Jabatan : Staff
 Hari / Tanggal : Jumat, 17 Juni 2022
 Waktu : 09.30 – selesai
 Tempat : Ruang Kepala Bagian
3. Partisipan : C
 Jabatan : Staff
 Hari / Tanggal : Jumat, 17 Juni 2022
 Waktu : 09.30 – selesai
 Tempat : Ruang Kepala Bagian

4.3.2 Pemberian *Reward* Kepada Karyawan di Salah Satu Bagian XYZ

Mustopa et al., (2021) telah menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses persiapan, pengorganisasian, serta pengoperasian organisasi dan pengimplementasian seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia, merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Supatmi et al., (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki salah satu fungsi pelaksanaan yaitu kompensasi yang berhubungan dengan pemberian penghargaan individual dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Menurut Azhar et al. (2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah sebuah balas jasa bagi orang yang bekerja dan telah ditentukan berupa uang atau barang yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dari perusahaan. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi adalah penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atau instansi. Salah satu bagian di instansi XYZ, memberikan *reward* kepada karyawan sebagai kompensasi atas kinerja yang dihasilkan.

Yuni (2013) dalam Pradnyani et al., (2020), *reward* adalah cara untuk memotivasi dan menginspirasi seseorang untuk melakukan yang terbaik dan meningkatkan kinerjanya. *Reward* menjadi salah satu upaya yang digunakan dalam meningkatkan semangat yang lebih gigih lagi dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung melalui hasil wawancara tiga partisipan yang sepakat menyatakan bahwa dengan adanya *reward* dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja untuk menjadi lebih baik lagi dan juga meningkatkan kontribusi karyawan. Hasil pernyataan tersebut sesuai dengan dasar-dasar dalam pemberian *reward*, seperti yang dinyatakan oleh Irawan et al., (2020) bahwa terdapat dasar-dasar dalam pemberian penghargaan (*reward*), yaitu untuk lebih memotivasi atas kinerja terbaik, dan sebagai balas jasa terhadap karyawan yang telah memberikan hasil terbaik, jika tidak ada sebuah penghargaan (*reward*) akan membuat karyawan kurang dalam sumbangsih terhadap perusahaan.

Disamping dampak positif adanya *reward*, terdapat keluhan yang diberikan karyawan yang tertuju pada cara mendapatkan *reward*. Mahsun (2006:112) dalam Irawan et al., (2020) mengemukakan terdapat empat aturan dalam pemberian *reward* adalah kesesuaian, keadilan, kesetaraan, dan juga kebutuhan. Berikut adalah uraian terkait aturan dalam pemberian *reward*:

1. Kesesuaian, indikator ini belum belum sepenuhnya diterapkan di bagian ini, yaitu pada cara yang digunakan dalam mendapat *reward*, cara menulis laporan kegiatan sehari-hari belum sesuai dengan kondisi karyawan karena padatnya jadwal rapat, adanya kunjungan kerja sehingga membuat karyawan sering lupa menulis, sering dirapel, bahkan belum sempat menulis karena lelah. Hal tersebut menjadi sebuah faktor yang membuat karyawan merasa cara yang digunakan tersebut belum sesuai dengan kondisi karyawan.
2. Keadilan, indikator ini mengartikan adanya keadilan terhadap karyawan yang mendapat *reward*. Pemberian *reward* pada bagian ini sudah dianggap adil. *Reward* diberikan secara proposional dengan melihat besarnya kontribusi karyawan.

3. Kesetaraan, indikator ini telah diterapkan di bagian ini karena dalam pemberian *reward* tidak memandang status, jabatan, ras dan lainnya. Baik karyawan ASN dan karyawan tidak tetap sama-sama memiliki kesempatan dalam mendapatkan *reward*.
4. Kebutuhan, indikator ini telah dicapai di bagian ini karena dalam memberikan *reward* tidak hanya asal memberi, terdapat pertimbangan yang dilakukan terkait kebutuhan karyawan. Selain berupa finansial atau lainnya, juga diberikan seperti perhatian lebih dan membantu keinginan dan kebutuhan karyawan guna meningkatkan kontribusi karyawan terhadap instansi.

4.3.3 Pemberian *Reward* Berdasarkan Penilaian Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan informasi bahwa pemberian *reward* berdasarkan penilaian kinerja, hal tersebut dinyatakan melalui hasil wawancara ketiga partisipan yang pernyataannya sepakat bahwa terdapat penilaian kinerja yang dilakukan, dan hasil penilaian tersebut digunakan sebagai pertimbangan memilih karyawan yang akan mendapatkan *reward*.

Namun, dalam memberikan penilaian, tidak diketahui kriteria yang digunakan untuk dipenuhi karyawan, dan juga hasil penilaian tersebut. Penilaian yang dilakukan adalah dari laporan kegiatan sehari-hari yang ditulis karyawan. Pernyataan tersebut didukung melalui pernyataan tiga partisipan yang menunjukkan keraguan menjawab terkait pemilihan karyawan yang mendapatkan *reward*. Hal tersebut menunjukkan bahwa belum adanya transparansi dalam penilaian kinerja. Edy (2016:201-202) menjelaskan, dalam pelaksanaannya, penilaian kinerja perlu adanya keterbukaan baik proses, kriteria, dan memberikan hasil penilaian kinerja. Hasil dari penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai evaluasi, Warella et al., (2021) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi untuk menilai sejauh mana tanggungjawab yang telah dicapai karyawan.

4.3.4 Cara yang Dapat Dilakukan Dalam Pemberian *Reward* Jika Berdasarkan Penilaian Kinerja

Dalam memberikan penilaian kinerja kepada karyawan, dibutuhkan kriteria sebagai acuan yang harus dipenuhi. Kriteria yang telah dipenuhi oleh

karyawan, menghasilkan sebuah hasil dan bobot yang harus diolah sehingga menemukan hasil akhir karyawan yang berhak mendapatkan *reward*. Terdapat dua metode yang dapat ditawarkan dalam melakukan penilaian kinerja untuk mendapatkan *reward*.

Dalam mengolah hasil dan bobot diperlukan sebuah metode. Penelitian terdahulu oleh Amalia dan Utami (2018) dengan judul penelitian “Pemberian *Reward* Berdasarkan Penilaian Kinerja dengan Metode AHP Pada PT. ANUGERAH PROTECINDO”, dalam penelitian tersebut, dalam memilih karyawan yang berhak mendapatkan *reward* menggunakan kriteria yaitu motivasi yang didalamnya meliputi (prestasi kerja, loyalitas, inisiatif), kompetensi yang meliputi (pengetahuan, kualitas kerja, inovasi), keterampilan yang meliputi (tanggungjawab, kerjasama, komunikasi), dan sikap yang meliputi (disiplin, ketaatan, kepemimpinan). Kriteria-kriteria tersebut ditentukan melalui matriks dan perbandingan untuk mendapatkan kenaikan penilaian kinerja tentang kepentingan relatif dua elemen.

Selain itu, juga terdapat metode Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang merupakan penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif. Metode ini juga membutuhkan proses normalisasi matriks dari sejumlah alternatif dengan kriteria tertentu. Terdapat tahapan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) sebagai berikut:

- a) Menentukan kriteria-kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan
- b) Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria
- c) Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria
- d) Melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut sehingga diperoleh matriks ternormalisasi
- e) Hasil akhir diperoleh dari proses perangkingan yaitu penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi dengan vektor bobot sehingga diperoleh nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatif terbaik sebagai solusi.

Metode tersebut ada pada penelitian terdahulu oleh Ginting *et al.*, (2021) yang berjudul “Penerapan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam Pemberian

Reward Bagi Pegawai Honorer”, dalam penelitiannya tersebut, untuk memberikan *reward*, menggunakan kriteria melalui beberapa unsur seperti beban kerja, kehadiran, kedisiplinan, dan etika kerja yang akan dinormalisasikan menjadi matriks sehingga menghasilkan sebuah keputusan berdasarkan kriteria yang digunakan. Berdasarkan dua metode yang dijelaskan, dapat digunakan sebagai cara atau proses untuk penilaian kinerja terhadap karyawan dalam memilih karyawan yang terpilih untuk mendapatkan *reward*. Dua metode tersebut juga cukup efektif dan banyak digunakan dalam mencari alternatif pilihan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan pembahasan yang dilakukan melalui hasil observasi dan wawancara yang kemudian dianalisis mengenai pemberian *reward* kepada karyawan di instansi XYZ, terdapat kesimpulan yang dapat ditarik, yaitu:

1. Pemberian *reward* di XYZ dapat mendorong motivasi dan semangat karyawan untuk menjadi lebih baik lagi dan juga meningkatkan kontribusi karyawan dalam bekerja.
2. Meskipun *reward* dapat mendorong motivasi dan semangat kerja karyawan, namun cara dalam mendapatkan *reward* belum sepenuhnya sesuai dengan kondisi karyawan. Pemberian *reward* sudah dianggap adil, setara, dan memenuhi kebutuhan.
3. Pemberian *reward* diberikan berdasarkan penilaian kinerja, namun belum diketahui kriteria penilaian, sehingga karyawan belum dapat memenuhi kriteria penilaian untuk mendapat *reward*, sehingga terdapat indikasi bahwa penilaian kinerja belum transparan.
4. Terdapat dua metode yang merupakan sebuah cara dalam memberikan *reward* kepada karyawan yang dapat digunakan jika melalui penilaian kinerja yaitu metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang kesimpulan yang diambil terkait pemberian *reward* di instansi XYZ, terdapat saran yang diberikan, yaitu:

1. Dalam memberikan *reward*, sebaiknya lebih menyesuaikan kondisi karyawan agar cara yang diberikan dapat diterima dengan baik bagi karyawan ataupun pimpinan.

2. Jika pemberian *reward* berdasarkan penilaian kinerja, harus terdapat kriteria yang digunakan dalam menilai.
3. Kriteria maupun hasil penilaian dari penilaian kinerja sebaiknya bersifat transparan atau terbuka agar karyawan dapat mengetahui dan berusaha memenuhi kriteria yang diberikan dan juga dengan terbukanya hasil penilaian dapat menjadi evaluasi bagi karyawan dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.
4. Terdapat referensi dua metode yang ditawarkan untuk digunakan dalam memilih karyawan yang mendapatkan *reward* jika pemberian *reward* melalui penilaian kinerja.
5. Tugas Akhir ini masih memiliki banyak kekurangan terkait pembahasan yang kurang mendalam dan luas. Kekurangan yang ada ini dapat menjadi gagasan untuk penelitian selanjutnya agar lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Rizky, Multi & Utami, Dwi, Yuni. (2018). Pemberian Reward Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode AHP Pada PT. Anugerah Protecindo. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, 3(2), 181-188.
- Azhar, Muhammad, Elfi., Deisya, Utami, Nurdin., & Yusi, Siswadi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Ginting, Garuda., Mesran., & Yessika, Florania, Manalu. (2021). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam Pemberian Reward Bagi Pegawai Honorer. *In Prosiding Seminar Nasional Riset Information Science (SENARIS)* (Vol. 3, No. 1, pp. 19-25).
- Irawan, Lendy., Rosa, Anggraeny., & HMZ, Arifin. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *EJournal Administrasi Publik*, 8(1), 9507-9521.
- Lucyda, Irma & Wia, Adawiyah. (2017). Manajemen Perpustakaan Digital Perguruan Tinggi Islam: Studi Sistem Manajemen Perpustakaan Digital Universitas Islam Bandung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(1), 159-170.
- Mais, Ririn., Daud, Liando., & Fanley, Pangemanan. (2019). Evaluasi Kebijakan Pelaksanaan Reward dan Punishment Aparatur Sipil Negara di Kota Bitung. *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Mustopa, Rit., Mar'ah. Khopiyah, Barjah., Niqa, Afina, Ahsania., & Yumna, Rais. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 1(3), 166-174.
- Muqoyyarah, Lailatul. (2018). Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 6(1), 95-101.
- Pradnyani, Gusti, Agung, Ayu, Intan., Putu, Indah, Rahmawati., & Ni, Made, Suci. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21-30.

- Raco, Jozef. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: GRASINDO PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Kualitatif dan Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi, Mamik, Eko., Umar, Nimran., & Hamidah, Nayati, Utami. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Susan, Eri. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Warella, Y, Samuel., Erika Revida., Leon A Abdillah., Delyana, R , Pulungan., Sukarman, Purba., Erwin, Firdaus., Dienna, Dwidienati, Tjiptadi., Muhamad, Faisal., Darwin Lie., Marisi Butar., & Iskandar, Kato. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Website kitamenulis.id : Yayasan Kita Menulis.
- Wulan, Wania., Komara, Nur, Ikhsan., & Adi, Maladona. (2017). Pemberian Motivasi Dan Reward Dengan Kinerja Karyawan. *Media Informasi*, 13(2), 23-2.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara

Narasumber : A, B, C
Hari dan Tanggal : Jumat, 17 Juni 2022
Pukul : 09.30 - selesai
Tempat : Ruang Kepala Bagian XYZ

1. Apa saja kegiatan yang dilaksanakan pada bagian ini?
A, C: “Kalo saya memfasilitasi kegiatan rapat dalam hal konsumsi mulai dari pemesanan gitu, dan juga menyiapkan perlengkapan rapat juga, pokoknya semua kegiatan dilingkup rapat “
B: “Saya di bagian ini memiliki kegiatan menyiapkan materi-materi untuk rapat, mengevaluasi peraturan-peraturan hasil rapat juga, pokoknya intinya menyiapkan materi untuk rapat ”
2. Apakah bapak atau ibu sering mengikuti kegiatan tersebut?
A, B, C: “ Oh ya pasti karena itu kewajiban kami, dan kami juga sudah nyaman melakukannya”
3. Apakah semasa di bagian ini baik kebutuhan dan keinginan bapak atau ibu terpenuhi, jika tidak keinginan atau kebutuhan seperti apa?
A, B, C: “sudah sangat terpenuhi, karena bapak sendiri selalu nanyain pengennya kita enakanya gimana”
4. Apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sebanding dengan hasil yang diperoleh?
A, B, C: “Alhamdulillah sudah sebanding”
5. Menurut bapak atau ibu, apakah Pimpinan sudah memiliki cara kepemimpinan yang diharapkan?
A: “kalo saya iya, sudah seneng banget atasan saya itu bapak, bapak itu tanggungjawabnya luar biasa menurut saya”

B: “kalo saya iya, karena menurut saya bapak itu atasan yang baik dan banyak pengalaman juga, saya percaya kalo orang yang semakin tinggi pendidikannya dan banyak pengalamannya itu bisa memimpin anggota timnya dengan sangat baik”

C: “menurut saya bapak itu sangat bisa mengayomi karyawannya dengan baik, bapak itu selalu nanyain karyawannya kenapa dan lain-lain”

6. Apakah Pimpinan pernah memberikan penilaian kinerja?

A, B, C: “ada, hasil penilaian kinerjanya itu berupa reward yang dikasih bapak ”

A: “penilaian kerjanya ya berupa nilai, nulis kegiatan sehari-hari gitu, terus laporan itu dijadikan pertimbangan buat dapat reward gitu dek”

B : “jadi kan bapak ngasih reward, nah ngasihnya itu berdasarkan penilaian yang dinilai bapak”

7. Apakah dalam bagian ini, baik pimpinan ataupun karyawan saling memberikan motivasi dan saling kerjasama?

A, B, C: “iya pasti saling kerjasama dan memotivasi”

8. Saya mengetahui bahwa pimpinan memberikan reward kepada karyawan yang dipilih, apakah reward yang diberikan tersebut, mampu membangun semangat tinggi bapak atau ibu dalam terlibat dalam semua kegiatan organisasi?

A: “oh pasti, reward kan salah satu bentuk seperti pancungen ya agar kita lebih baik lagi, lebih semangat, dan meningkat lagi dalam beberapa hal”

B: “iya, karna ya selain senang dapat reward kan ya kemampuan kita juga bisa lebih meningkat untuk bekerja, lebih semangat lagi menjadi lebih baik untuk instansi juga”

C: “sudah pasti, siapa yang tidak mau diberi penghargaan juga, dengan adanya penghargaan kan kita lebih semangat bekerja dan memenuhi keinginan dan tujuan atasan dan para anggota dewan”

9. Reward diberikan kepada karyawan yang bagaimana atau kriteria karyawan yang seperti apa yang mendapatkan reward?

A: “kurang tau kalo saya yang bagaimana tepatnya, karena bapak sendiri yang menilai”

B: “menurut saya diberikan kepada karyawan yang dianggap bapak bertanggungjawab atas pekerjaannya”

C: “mungkin kepada karyawan yang rajin, jujur, dan bertanggungjawab”

10. Apakah cara yang digunakan dalam memperoleh reward yaitu nulis laporan setiap hari tersebut membuat bapak atau ibu merasa stress, tertekan, dan kurang semangat?

A: “kalo stress tertekan sih engga, Cuma sering lupa nulis kegiatan apalagi pas kunjungan kerja itu waduhhh pulangnye sore malem, jadi kerapel deh”

B: “engga stress, cuma karna suka lupa ga nulis kegiatan harian jadinya dobel dan lupa kemaren kemaren ngapain, apalagi kadang banyak jadwal rapat yang harus dikerjain ini itu, wesss lupa deh”

C: “kalo stress engga Cuma sering lupa aja itu terus besoknya mau nulis kemaren ngapain kadang juga ada yang kelewat dan lupa”

LAMPIRAN 2

Kartu Konsultasi Tugas Akhir

CATATAN KONSULTASI

BULAN	Tanggal	Parap Pembimbing	KETERANGAN
JANUARI	1.		
	2.		
	3.		
	4.		
FEBRUARI	1.		
	2.		
	3.		
	4.		
MARET	1.		
	2.		
	3.		
	4.		
APRIL	1.		
	2. 2/4-'22		Menentukan topik & judul.
	3.		
	4.		
MEI	1.		
	2. 28/4-'22		Bab 1 & Bab 2. → Materi lain diperhatikan
	3.		Bab 2 & Bab 3
	4.		
JUNI	1.		Bab 4 & Bab 5
	2.		
	3.		
	4.		
JULI	1. 1/7-'22		Abstrak & spasi & footnote
	2. 1/7-'22		Del. kelengkapan : - lampiran film lengkap
	3.		Persiapan bidang PA.
	4. 5/7-'22		
AGUSTUS	1.		
	2.		
	3.		
	4.		
SEPTEMBER	1.		
	2.		
	3.		
	4.		
OKTOBER	1.		
	2.		
	3.		
	4.		
NOVEMBER	1.		
	2.		
	3.		
	4.		
DESEMBER	1.		
	2.		
	3.		
	4.		