

Efektivitas Pemberian *Reward* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Delima Makmur Aceh Singkil

Hafitz Atsram¹, Damrus², Afni Abdul Manan³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Aceh Barat, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: 10 Desember 2022

Revised: 14 Januari 2023

Accepted: 14 Januari 2023

KEYWORDS

Effectiveness, Reward, Employee Performance

CORRESPONDENCE

E-mail: damrus@utu.ac.id

ABSTRACT

This literature discusses about the relation between leadership and accountability in local government. This study discusses how the effectiveness and influence of rewarding on improving the performance of employees of PT Delima Makmur Aceh Singkil and the form of rewarding in improving employee performance at PT Delima Makmur Aceh Singkil. The research in this article aims to describe how effective the improvement in employee performance that occurs with the reward program given to each employee who reaches the target or achieves. The type of research that the author uses is field research, in order to find data that is the subject matter under study. The author uses data collection techniques through direct interviews, online interviews, documentation and data from PT Delima Makmur. The data that has been obtained is processed with a qualitative descriptive method, followed by describing and dividing certain subject matter and describing through clear and easy-to-understand sentences. The results of research conducted by researchers in the field illustrate that the effectiveness of rewarding in improving employee performance at PT. Delima Makmur Aceh Singkil is in accordance with the target the company wants, rewards can also provide good motivation to each employee, all of that can be seen from the gradual achievement of the production of PT. Delima Makmur which continues to increase from year to year.

PENDAHULUAN

Manusia adalah faktor utama yang akan menentukan maju atau mundurnya sebuah perusahaan, karena Sumber Daya Manusia (SDM) berfungsi sebagai pelaksana dalam setiap kegiatan perusahaan. Jika sebuah perusahaan memiliki SDM yang baik maka besar kemungkinan perusahaan tersebut akan berkembang, namun sebaliknya jika perusahaan tersebut tidak memiliki SDM yang unggul tentunya perusahaan tersebut akan kesulitan untuk mencapai sebuah tujuan. Dengan demikian tentunya perusahaan harus memperhatikan karyawan dengan serius, ada banyak hal yang harus diperhatikan perusahaan agar karyawannya bisa bekerja dengan maksimal guna menunjang kinerja karyawan tersebut. Perusahaan tentunya harus memiliki rasa simpati terhadap segala aspek yang di butuhkan oleh karyawan, contohnya lingkungan kerja, sarana dan prasarana, motivasi serta memperhatikan segala kondisi karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik sehingga target dari perusahaan yang sudah ditentukan bisa tercapai dengan efektif dan efisien (Nugroho, 2015).

Efektivitas adalah sebuah metode yang di ambil sebuah perusahaan untuk mencapai target yang sudah ditentukan, pengukuran efektivitas dapat di lakukan dengan menggunakan metode atau strategi, penggunaan

waktu dan alat secara efisien dan tepat. Efektivitas juga dapat di artikan sebagai tolak ukur berhasil atau tidaknya suatu perusahaan (Febrianti, 2020).

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris, bila diterjemahkan ke bahasa Indonesia bermakna hadiah dan penghargaan. *Reward* adalah suatu bentuk pengakuan atas suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk materi atau ucapan. Di dalam organisasi dikenal istilah insentif, yaitu imbalan berupa materi atau non materi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka termotivasi mencapai tujuan bisnis atau organisasi (Nugroho, 2015). *Reward* dianggap penting bagi sebuah perusahaan yang ingin memaksimalkan SDM yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan sifat dasar manusia yang selalu ingin mendapatkan hasil lebih, artinya jika perusahaan memberikan *reward* maka kinerjanya pun akan meningkat agar tujuan pribadinya tercapai.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dikerjakan ataupun tidak kerjakan karyawan. Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak karyawan memberikan hasil kepada organisasi yang antara lain seperti kuantitas *output*, mutu *output*, jangka waktu *output*, kedatangan di tempat kerja, perilaku kooperatif. Hal yang menyebabkan kinerja karyawan menyusut disebabkan mungkin adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, pendapatan ataupun upah sedikit, motivasi serta pula ketidakpuasan dalam bekerja (Mamik, 2013).

Berdasarkan data Statistik dari tahun 2014-2016 yang ada di BPS Aceh, Aceh Singkil merupakan salah satu kabupaten penghasil sawit terbesar di Provinsi Aceh. Aceh Singkil menempati posisi kedua sebagai Kabupaten yang memiliki luas lahan dan hasil produksi terbesar yaitu 31.351,00 Ha dengan hasil produksi 74.885,00 Ton. Dimana pada posisi pertama ditempati oleh Kabupaten Nagan Raya dengan luas lahan 43.399,00 Ha dengan hasil produksi 108.929,00 Ton, dan pada urutan ketiga di tempati oleh Kabupaten Aceh Timur dengan luas lahan 25.842,00 Ha dan hasil produksi sebesar 28.909,00 Ton (BPS-Statistics of Aceh Province, 2021).

Terdapat banyak perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan sawit yang ada di Aceh Singkil, salah satunya adalah PT. Delima Makmur, perusahaan ini terletak di desa Napa Galuh, Kecamatan Danau Paris. PT. Delima Makmur merupakan salah satu perusahaan sawit terbesar yang ada di Aceh Singkil, dimana PT. Delima Makmur memiliki lahan sekitar 10.000 Ha, dan PT. Delima Makmur masih menjadi penghasil CPO hingga saat ini. Tentunya hal itu tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik, dikarenakan Karyawan merupakan modal utama yang di miliki perusahaan untuk mencapai target yang ingin dicapai. Oleh karena itu PT. Delima Makmur harus memperhatikan semua karyawannya, ada banyak cara yang telah di lakukan Perusahaan agar karyawannya dapat mencapai kinerja yang baik, salah satunya adalah dengan memberikan *reward* kepada setiap karyawan yang mencapai target dan berprestasi.

Berdasarkan penjelasan bapak Praywan Cristoper Purba selaku Kepala Tata Usaha Kebun Napa Galuh PT. Delima Makmur beliau mengatakan bahwa pada tahun 2014-2017 hasil produksi tidak mengalami peningkatan yang signifikan dan bahkan masih belum mencapai target yang telah ditentukan, hal itu tidak terlepas dari beberapa masalah yang ditemui di lapangan, salah satu hal yang menjadi *problem* yaitu banyaknya karyawan yang belum mencapai kinerja yang diinginkan.

Tabel 1. Kebun Napa Galuh PT. Delima Makmur produksi Ton tahun 2014-2017

Historis ToDate			
2014	2015	2016	2017
1,865	1,771	2,014	2,406
174	199	227	338
146	1,395	2,292	2,962
761	51	1,012	1,326
2,946	3,416	5,545	7,032

Sumber: data produksi Kantor Kebun Napa Galuh PT. Delima Makmur

Dari uraian pendahuluan, maka pada kesempatan kali ini penulis melakukan penelitian pada PT. Delima Makmur Aceh Singkil dengan fokus permasalahan pada seberapa efektif *reward* dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Untuk membuktikan hal tersebut, saya mencoba untuk melakukan penelitian, dengan judul “Efektivitas Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Delima Makmur Aceh Singkil”.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Efektivitas

Efektivitas merupakan pemanfaatan sumber energi yang ada, sasaran serta prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar telah di tentukan terlebih dahulu agar menciptakan beberapa hasil kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menampilkan keberhasilan dari segi tercapai atau tidaknya sasaran yang sudah ditentukan. Bila hasil aktivitas terus mendekati sasaran berarti kian besar efektivitas kerja pada organisasi baik swasta maupun pemerintah hingga sasasarannya tertuju pada proses penerapan serta tingkat keberhasilan yang dicoba oleh para karyawan itu sendiri (Firmansyah & Ramadhani, 2018). Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah seberapa berhasil sebuah perusahaan mencapai target yang sudah di tentukan sejak awal melalui hasil akhir.

Efektivitas umumnya muncul ketika hasil dicapai, sering atau selalu dikaitkan dengan konsep efisiensi, meskipun ada perbedaan nyata antara keduanya. Efektivitas lebih menekankan pada hasil yang dicapai sedangkan efisiensi lebih menitikberatkan pada bagaimana hasil yang ditentukan dapat dicapai dengan membandingkan input dan output (Luh et al., 2013).

Hidayat berpendapat efektif dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar tujuan yang telah dicapai dari segi kualitas dan kuantitas. Jika target berhasil didapatkan, berarti efektivitas yang maksud sudah tercapai (Wahyuni, 2021).

Efektivitas adalah strategi untuk menetapkan tujuan yang sesuai atau menggunakan alat yang sesuai untuk meraih target yang sudah di tentukan. Jadi , semuanya bisa dikatakan efektif jika strategi atau metodenya dapat memiliki efek yang baik pada target. Selain itu, bila suatu pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu, alat yang tepat, berarti hal itu dapat dikatakan efektif (Wahyuni, 2021).

Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai tujuan (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, karena definisi tujuan dan sasaran mencerminkan komponen strategis, kepentingan subjektif penilai dan pertumbuhan organisasi (Kultsum, 2017).

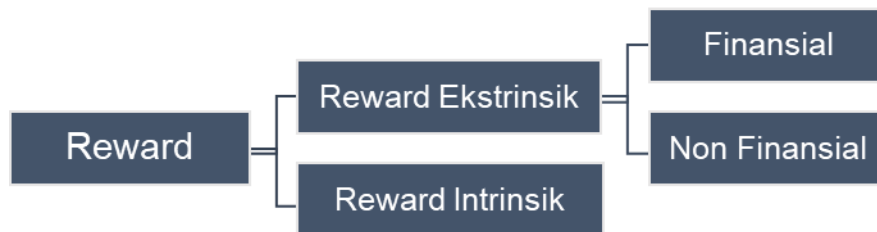
Reward

Reward berfungsi untuk memotivasi dan perangsang bagi semua karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya dalam perusahaan. Insentif ini juga diberikan untuk membuat karyawan memiliki rasa loyal untuk bekerja di sebuah perusahaan guna menjaga suatu aset yaitu karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan mampu memberikan pelayanan maksimal kepada konsumen maka sangat layak untuk diberikan apresiasi dan dipertahankan di perusahaan serta dihargai atas setiap pencapaian yang mereka capai. Semua karyawan yang telah memberikan kontribusi untuk perusahaan harus dihargai oleh perusahaan. Selain itu, hal ini juga menjadi faktor untuk menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Wahyuni, 2021).

Sutrisno menjelaskan bahwa reward (penghargaan) adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang sudah di berikan oleh karyawan. Adapun tujuan utama perusahaan dari program reward adalah sebagai berikut (Maulana et al., 2016):

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi
2. Agar karyawan memiliki rasa semangat untuk terus bekerja
3. Memotivasi karyawan agar mencapai kinerja yang maksimal

Reward terbagi ke dalam dua kategori, yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik seperti pada gambar berikut:



Sumber: (Maulana et al., 2016)

Gambar 1. Kategori reward

Ekstrinsik, penghargaan ini biasanya diberikan Perusahaan dalam bentuk finansial atau hadiah sosial. Contoh reward finansial adalah bonus, kompensasi, upah, dll. Sedangkan harga bentuk sosial dapat berupa jaminan, tunjangan hari tua, asuransi kesehatan dan cuti liburan atau memberi promosi jabatan.

Intrinsik, ini merupakan penghargaan yang diberikan pada karyawan yang tidak berbentuk fisik atau dalam kata lain tidak terlihat. Contohnya dengan memberi tanggung jawab pada seseorang yang di anggap mampu dan memiliki keterampilan yang baik dengan pekerjaan yang di berikan (Setianingsih, 2017).

Reward merupakan sebuah bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bertujuan untuk menyenangkan karyawan yang memiliki hasil kerja dan prestasi yang maksimal. Tindakan ini dilakukan agar karyawan dapat meningkatkan semangat kerjanya guna terwujudnya target dari perusahaan yang sudah di tetapkan (Susilaningtyas, 2018).

Reward juga bisa dikatakan sebagai imbalan intrinsik yang berarti imbalan dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan perkembangan, artinya keahlian untuk mengawali ataupun menuntaskan sesuatu pekerjaan merupakan hal yang berarti bagi beberapa orang (Dicky saputra, Nurlina, 2017).

Reward adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan perusahaan untuk memotivasi karyawan agar kinerjanya maksimal. Werther dan Davis menerangkan bahwa, reward adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi serta kontribusinya berdasarkan produktivitas bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Setianingsih, 2017).

Reward pula bertujuan supaya seorang jadi terus menjadi aktif dalam usaha membetulkan ataupun meningkatkan prestasi yang sudah dicapainya. Manusia senantiasa memiliki cita- cita, harapan serta kemauan. Inilah yang dimanfaatkan oleh program reward. Dengan tata cara ini, seorang mengerjakan perbuatan baik ataupun menggapai sesuatu prestasi tertentu hendak diberikan reward yang menarik selaku imbalan. Dengan demikian, pegawai hendak melaksanakan perbuatan atau menggapai sesuatu prestasi supaya mendapatkan reward tersebut (Shafuwandi, 2019).

Kinerja

Kinerja berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kesesuaian keterampilan kerja. Kemampuan harus diperhatikan selain motivasi, sedangkan tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tidak adanya hambatan yang menjadi kendala bagi karyawan. Identifikasi penyebab karyawan yang akurat sangat penting untuk pengawasan yang baik dan pengambilan keputusan yang paling efektif dalam strategi peningkatan kinerja (Wahyudi, 2006).

Dengan melakukan pekerjaannya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu terhadap berbagai kemampuannya, seperti standar dan sasaran atau standar yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. “Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai atau perilaku nyata yang diberikan sesuai dengan fungsinya dalam kelompok.” (Rizan, 2013).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan yaitu penjelasan dan gambaran tentang kondisi dan fenomena yang lebih jelas tentang keadaan yang terjadi, oleh karena itu jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian ini bisa juga disebut penelitian sosiologis, yaitu penelitian yang dilakukan secara teliti dengan terjun langsung ke lapangan (Ningtyas, 2015).

Penelitian kualitatif yang dimaksud adalah mendeskripsikan Efektivitas Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Delima Makmur Aceh Singkil, dengan melakukan wawancara dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data primer dan sekunder yang berisikan sejumlah keterangan secara langsung atau fakta yang diperoleh dari sumber utama.

Penulis memilih teknik pengumpulan data melalui :

1. Observasi
Pengamatan dilakukan peneliti dengan melihat langsung peristiwa atau kejadian di lapangan. Peneliti melakukan observasi untuk mendapatkan hasil apakah pemberian reward sudah efektif dan sejalan dengan teori yang sudah dikemukakan oleh para peneliti terdahulu. Setelah itu, peneliti mencari tahu apa saja bentuk reward yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja karyawan yang terjadi di PT. Delima Makmur Aceh Singkil. Pada saat melakukan observasi, peneliti langsung melihat, mencatat dan membubuhi keterangan setiap informasi yang diperoleh penulis.
2. Wawancara (interview)
Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mewawancarai 3 orang yang bekerja di PT. Delima Makmur Aceh Singkil dimana salah satunya adalah Kepala Tata Usaha (KTU) sebagai informan kunci. Peneliti memberikan pertanyaan tentang efektivitas pemberian reward terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Delima Makmur Aceh Singkil.
3. Dokumentasi
Analisis data dengan menggunakan teknik dokumentasi menginformasikan pertanyaan tentang efektivitas reward dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Delima Makmur Aceh Singkil, khususnya data kinerja, struktur organisasi dan profil PT. Delima Makmur Aceh Singkil.

Setelah semua rangkaian dari pengumpulan data selesai, selanjutnya peneliti melakukan Analisis Data dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Reduksi Data (data reduction)
Reduksi data merupakan proses penyederhanaan, pemilihan dan pemfokusan kemudian mengelompokkan masing-masing data tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada apakah reward efektif dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Delima Makmur Aceh Singkil.
2. Penyajian Data (data display)
Dalam penelitian ini data disajikan dengan uraian singkat, bagian kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan untuk analisis efektivitas pemberian reward terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Delima Makmur Aceh Singkil
3. Verification
Langkah terakhir dalam teknik analisis data adalah dengan cara membuat kesimpulan untuk memaparkan hasil yang sudah didapatkan dalam penelitian untuk kemudian di lihat kebenaran dan kesamaannya sehingga dapat dipertanggung jawabkan kedepannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan melihat langsung peristiwa atau kejadian di lapangan, peneliti menemukan bahwa program reward cukup efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan sejalan dengan teori yang sudah dikemukakan oleh para peneliti terdahulu. Hal itu juga diperkuat dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan sebagai key informan di PT. Delima Makmur Aceh Singkil.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan serta beberapa dokumen yang telah diambil dari PT. Delima Makmur Aceh Singkil mendapatkan beberapa poin penting yang akan mendukung keabsahan data. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah tentang Efektivitas pemberian Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Delima Makmur Aceh Singkil. Hasil dari penelitian yang didapatkan oleh peneliti di PT. Delima Makmur antara lain sebagai berikut:

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Kepala Tata Usaha (KTU) yaitu bapak Praywan Cristoper Purba. Hal ini dikemukakan oleh Pak Praywan, beliau menjelaskan:

“PT. Delima Makmur memang sudah menjalankan program reward kepada setiap karyawan yang mencapai target dan berprestasi. Hal itu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut bisa meningkat. Bapak Praywan selaku KTU juga menjelaskan bahwa pemberian reward di PT. Delima Makmur terbagi dalam beberapa jenis. Contohnya berupa tunjangan finansial (gaji, premi,dll), sembako, dan juga alat elektronik. Beliau juga mengatakan dengan adanya program reward ini memang memiliki dampak positif dan terbukti mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan”. (Praywan Cristoper Purba, KTU PT. Delima Makmur KNG, wawancara langsung 13 Oktober 2022, pukul 14.00 wib).

Dari penjelasan yang diberikan oleh KTU PT. Delima Makmur KNG, dapat dianalisis bahwa program reward yang diberikan PT. Delima Makmur Aceh Singkil sudah efektif hal itu dapat dilihat dari peningkatan output yang di peroleh setiap karyawan.

Menurut pendapat bapak Hermansyah Putra selaku kerani pembukuan kebun Napa Galuh PT. Delima Makmur mengenai efektifitas reward dalam meningkatkan kinerja karyawan, beliau menjelaskan :

1. Program reward bisa meningkatkan hasil (Output) pekerjaan
2. Adanya persaingan antara karyawan untuk memperoleh hasil yang lebih
3. Dengan adanya reward yang diberikan pada karyawan tersebut, maka karyawan merasa terbantu, sehingga mereka termotivasi dalam bekerja.

(Hermansyah Putra, krani pembukuan PT. Delima Makmur KNG, wawancara langsung 25 oktober 2022, pukul 09.00 wib).

Berdasarkan hal yang dikemukakan Bapak Hermansya Putra, dapat di analisis bahwa terdapat banyak manfaat yang bisa di peroleh dari program reward baik dari sisi karyawan yang terbantu, maupun dari sisi perusahaan yang mendapatkan target yang diinginkan. Menurut bapak Rapidun Sigalingging salah satu karyawan PT. Delima Makmur beliau mengatakan bahwa program reward memiliki manfaat antara lain sebagai berikut.

“Dengan adanya program reward bagi karyawan yang berprestasi maka mereka merasa sangat di perhatikan, sehingga pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi tidak hanya berpengaruh pada kinerja mereka, tetapi juga sangat berpengaruh kepada kepribadian mereka, dalam arti mereka mudah di arahkan dan di bimbing”. (Rapidun Sigalingging, karyawan PT. Delima Makmur, wawancara online 25 oktober 2022, pukul 12.00 wib).

Berdasarkan pendapat bapak Rapidun dapat di simpulkan bahwa Program reward tidak hanya menunjang kinerja karyawan, tetapi juga sangat berpengaruh kepada kepribadian karyawan, dengan demikian karyawan merasa sangat dihargai atas kerja kerasnya.

Dari uraian beberapa narasumber diatas yang mengatakan bahwa dengan adanya program reward memberikan dampak yang sangat positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal itu dapat di lihat dari data peningkatan hasil produksi dari tahun 20-2022 yang mengalami kenaikan dengan signifikan.

Berdasarkan tabel 2 dapat kita lihat secara jelas bahwa pada tahun 2018 (belum diberlakukannya program reward) hasil produksi KNG PT. Delima Makmur hanya 11,853 Ton, sedangkan pada tahun 2019 (sudah diberlakukannya program reward) sebanyak 20,016 Ton, dan pada Tahun 2020 sebanyak 21,585 Ton, pada tahun berikutnya yaitu 2021 sebanyak 27,545 Ton, dan Tahun 2022 mencapai 29,817 Ton (belum termasuk Desember). Hal itu menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan dari tahun ke tahun semenjak diberlakukannya program reward pada tahun 2021.

Tabel 2. Produksi Kebun Napa Galuh PT. Delima Makmur pertahun tanam (Ton)

AFD	TT	LUAS	PKK	Historis ToDate				Act 2022	
				2018	2019	2020	2021	Td Nov	Dec
KNG	2009	324	47,735	3,668	5,965	6,316	8,502	8,776	0
	2010	130	20,441	783	1,501	1,796	2,546	3,126	0
	2011	334	49,078	3,719	6,512	7,021	8,767	9,334	0
	2012	297	40,407	2,988	4,943	5,073	6,045	6,737	0
	2013	103	12,884	608	759	904	1,108	1,212	0
	2014	33	4,319	87	336	475	578	621	0
Total KNG		1221	174,864	11,853	20,016	21,585	27,545	29,817	0

Sumber: data produksi Kantor Kebun Napa Galuh PT. Delima Makmur

Dapat disimpulkan dari tabel di atas bahwa program reward memang sudah efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilihat sejak diberlakukannya pada tahun 2019 hasil produksi prouksi sawit meningkat sebesar 68,6% atau 8,163 Ton, pada tahun 2020 meningkat sebesar 7,8% atau 1569 Ton, pada tahun 2021 meningkat sebesar 27,6% atau 5960 Ton, dan pada tahun 2022 produksi meningkat sebesar 8,2% atau 2272 Ton.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan sebagaimana yang sudah di bahas dalam artikel ini, maka penulis menarik kesimpulan yaitu efektivitas pemberian reward dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Delima Makmur Aceh Singkil sudah sesuai dengan target kinerja yang sebelumnya telah ditetapkan. Yaitu berupa meningkatnya hasil produksi yang cukup signifikan dari tahun ke tahun, sehingga keuntungan yang diterima oleh PT. Delima Makmur Aceh Singkil juga meningkat.

Kinerja yang meningkat secara bertahap yang dilakukan karyawan setiap bulannya sehingga mampu untuk terus mencapai target yang sebelumnya telah ditentukan, dan setiap karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan segala tanggung jawab yang diberi perusahaan dengan demikian maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat sehingga target yang ditentukan perusahaan bisa tercapai.

Adapun bentuk Reward yang diberikan PT. Delima Makmur Aceh Singkil dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu reward (penghargaan) ekstrinsik berupa bonus tahunan, bonus bulanan, insentif, premi, sembako dan alat elektronik. Sedangkan reward (penghargaan) intrinsik berupa : apresiasi dan pujian berkesempatan promosi jabatan.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti belum mampu melakukan penelitian terhadap semua kebun yang ada di PT. Delima Makmur karena perusahaan memiliki banyak kebun yang tersebar di Aceh Singkil. Dimana peneliti hanya mampu melakukan penelitian di Kebun Napa Galuh. Diharapkan peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian pada kebun yang lain atau seluruhnya.

Saran

Kendala yang dialami PT. Delima Makmur Aceh Singkil yaitu terkait peningkatan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan setiap karyawannya dengan cara memberikan reward bagi setiap karyawan yang berhasil menjalankan tanggungjawabnya, sehingga karyawan tersebut selalu memberikan kinerja yang maksimal. Selain itu PT. Delima Makmur Aceh Singkil juga harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan agar kinerjanya terus meningkat, terutama pada karyawan kelas terbawah yaitu pemanen sawit, jika perusahaan sudah menjalankan semua program dengan baik maka dengan demikian hasil produksi PT. Delima Makmur akan terus meningkat.

REFERENSI

- Abdul Wahab, Solichin.2004. *Policy Analysis: From Formulation to Implementation of State Policy*.Jakarta: Bumi Aksara
- BPS-Statistics of Aceh Province. (2021). *Luas Tanam dan Produksi Kelapa Sawit*. <https://aceh.bps.go.id/indicator/54/120/1/luas-tanam-dan-produksi-kelapa-sawit.html>
- Dicky Saputra, Nurlina, L. H. (2017). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat*.
- Febrianti, N. (2020). *Efektivitas Kinerja Kepala Cabang Terhadap Pengelolaan Bmt Taqwa Muhammadiyah Cabang Lubuk Buaya Dan Cabang Siteba Skripsi Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Perbankan Syariah Oleh : Nelly Febrianti Nim: 1630401118*.
- Firmansyah, M. A., & Ramadhani, N. W. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Aneka Jasuma Plastik Surabaya (Vol. 15, Issue 2)*.
- Kultsum, U. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta*. In *Journal Of Business Studies* (Vol. 121, Issue 2).
- Luh, N., Meshah, B., Kusdi, M., Muhammad, R., & Riza, F. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)*. In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) |* (Vol. 6, Issue 2).
- Mamik, S. E. (2013). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*.
- Maulana, R., Al, S. M., Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2016). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol* (Vol. 39, Issue 1).
- Ningtyas, S. R. A. (2015). *Distribusi Zakat Dengan Akad Mudharabah Di Pusat Kajian Zakat Dan Wakaf"El-Zawa" Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang: Studi Komparasi Antara Pimpinan Pondok Pesantren Bahrul Maghfiroh Dan Pimpinan Pondok Pesantren Al-Hikmah Al-Fatimiyah*.
- Nugroho. (2015). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya*.
- Rizan, O. (2013). *Peranan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika (Lapastika) Bollangi Kabupaten Gowa*. In *Jurnal Capacity Stie Amkop Makassar* (Vol. 9, Issue 3).
- Setianingsih, A. (2017). *Analisis Efektivitas Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Agent) Ditinjau Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pt. Prudential Life Assurance Cabang Lampung)*.
- Shafuwandi, M. (2019). *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Pekanbaru*.
- Susilaningtyas. (2018). *Pengaruh Total Quality Management Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Melengkapi Syarat*.
- Wahyudi, A. (2006). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1–14.
- Wahyuni, S. (2021). *Efektivitas Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Karyawan Pt. Bank Syariah Indonesia Kcp Batusangkar Skripsi Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Perbankan Syariah Oleh: Septia Wahyuni Nim. 1730401137*.