



Strategi Pengambilan Keputusan dalam Pemberian Reward untuk Meningkatkan Motivasi Pekerja

Maria Clarissa Amadearayaya Karyaadi*, Intan Fairuz Hudiyah, Rieke Amaylinda Rahmatillah, Rusdi Hidayat, Indah Respati K

Prodi Administrasi Bisnis, UPN "Veteran" Jawa Timur

Abstrak: Pengambilan keputusan merupakan elemen krusial dalam organisasi, khususnya terkait sistem pemberian *reward* untuk meningkatkan motivasi pekerja. *Reward*, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, terbukti efektif dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi pengambilan keputusan yang efektif dalam sistem *reward*, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya, dan memahami hubungan antara *reward*, motivasi, dan keputusan manajerial. Dengan menggunakan metode kualitatif berbasis studi pustaka, penelitian ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan berbasis data, keadilan dalam sistem *reward*, dan dukungan dari kepemimpinan organisasi merupakan faktor kunci dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi. Integrasi antara pengambilan keputusan strategis dan pemberian *reward* yang transparan mendorong peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi.

Kata kunci: Pengambilan Keputusan, *Reward*, Motivasi Pekerja, Sistem Manajemen, Keadilan Organisasi

*Correspondence: Maria Clarissa Amadearayaya Karyaadi
Email: 23042010150@student.upnjatim.ac.id

Received: 20-12-2024
Accepted: 22-12-2024
Published: 31-12-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Decision-making is a crucial element in organisations, especially regarding the reward system to increase employee motivation. Rewards, both in financial and non-financial form, have proven to be effective in motivating employees to improve performance and loyalty to the company. This research aims to analyse effective decision-making strategies in reward systems, identify factors that influence their success, and understand the relationship between rewards, motivation, and managerial decisions. Using qualitative methods based on literature study, this research shows that data-based decision-making, fairness in the reward system, and support from organisational leadership are key factors in creating high work motivation. Integration between strategic decision-making and transparent reward provision encourages increased productivity and organisational competitiveness.

Keywords: Decision-Making, Rewards, Employee Motivation, Management System, Organisational Justice

Pendahuluan

Pengambilan keputusan merupakan proses krusial dalam organisasi dan bisnis, karena menjadi dasar untuk menentukan arah, strategi, dan keberlanjutan suatu perusahaan. Keputusan yang diambil harus mempertimbangkan berbagai aspek seperti data, analisis situasi, alternatif yang tersedia, dan dampaknya terhadap semua pihak yang terlibat. Dalam praktiknya, kualitas pengambilan keputusan dipengaruhi oleh faktor informasi yang tersedia, kecakapan pengambil keputusan, dan dinamika organisasi (Fajri, T. M., & Rohman, A., 2019).

Dalam konteks bisnis, pengambilan keputusan sering kali menghadapi tantangan ketidakpastian, seperti perubahan pasar atau kondisi eksternal lainnya. Keputusan yang kurang tepat dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi, seperti yang terlihat dalam kasus beberapa Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang mengalami kerugian akibat kelemahan manajemen dan keputusan yang tidak strategis.

Pemberian *reward* yang efektif tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Namun, pemberian *reward* bukanlah sekadar memberikan hadiah semata. Proses pengambilan keputusan terkait pemberian *reward* harus dilakukan secara hati-hati dan strategis.

Motivasi kerja merupakan salah satu elemen krusial dalam memastikan kinerja karyawan yang optimal. *Reward*, baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, telah terbukti menjadi salah satu mekanisme yang efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan. *Reward* tidak hanya mempengaruhi semangat kerja tetapi juga memperkuat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Dalam konteks globalisasi dan persaingan regional, seperti yang terlihat pada skenario di ASEAN, perusahaan menghadapi tantangan besar untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara strategis. Salah satu strategi utama adalah menerapkan sistem *reward* yang tepat guna meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pemberian *reward* sangat dipengaruhi oleh strategi pengambilan keputusan yang digunakan, termasuk bagaimana *reward* diintegrasikan dengan sistem penilaian kinerja dan hukuman (*punishment*) (Trihudyatmanto, M., & Sukardi, S., 2023).

Dalam praktiknya, banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam menjaga keberlanjutan dan keadilan dalam penerapan sistem *reward* dan *punishment*. Penelitian di PT. PLN (Persero) UP 3 Tahuna ULP Tagulandang menunjukkan bahwa ketidakadilan dalam pemberian *reward* dan *punishment* dapat memicu rasa cemburu di antara karyawan. Situasi ini berdampak buruk pada hubungan antar-pegawai dan menurunkan kinerja mereka. Pemberian *reward* yang sesuai mampu mendorong loyalitas dengan meningkatkan motivasi kerja, sementara *punishment* yang diberikan dengan tepat dapat membantu memastikan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Namun, apabila *reward* dan *punishment* diterapkan secara tidak seimbang atau didasarkan pada faktor subjektif, hal tersebut tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan. (Lawren, C., & Ekawati, S., 2023).

Melihat kompleksitas masalah yang terkait dengan pemberian *reward*, penelitian ini menjadi sangat relevan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemberian *reward* dan mengidentifikasi strategi pengambilan keputusan yang tepat, perusahaan dapat merancang dan menerapkan sistem *reward* yang lebih adil, transparan, dan efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi dunia bisnis, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) menganalisis strategi pengambilan keputusan yang efektif dalam pemberian *reward* untuk meningkatkan motivasi pekerja; 2)

mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan sistem *reward* dalam organisasi; dan 3) memahami hubungan antara pemberian *reward* dan tingkat motivasi kerja pekerja.

Tinjauan Pustaka

A. Strategi

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan gagasan, perencanaan, dan eksekusi, sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema mengidentifikasi faktor pendukungnya sesuai dengan prinsip-prinsip. Pelaksanaan gagasan secara rasional, efisiensi dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif (Rinta et al., 2022).

Menurut (Robbins, 2009) dalam (Julia & Jiddal Masyrurroh, 2022), mengatakan bahwa Strategi dalam kapasitas organisasi dapat diartikan sebagai proses penetapan tujuan dan sasaran jangka panjang yang menjadi dasar utama bagi keberlangsungan sebuah organisasi. Setelah tujuan dan sasaran tersebut dirumuskan, langkah selanjutnya adalah menyusun rencana kegiatan secara sistematis serta menentukan alokasi sumber daya yang diperlukan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap target dan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien, dengan memanfaatkan seluruh potensi organisasi secara optimal.

B. Strategi Pengambilan Keputusan

Strategic Decision Making, adalah proses pengambilan keputusan strategis di suatu perusahaan agar perusahaan mampu beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Proses ini akan memiliki dampak yang sangat luas dan fundamental terhadap aspek dan fungsi dari organisasi, dan mempengaruhi arah pengembangan organisasi (Nafa & Zahro, 2024).

Pengambilan keputusan tingkat strategis didefinisikan oleh sejumlah besar ketidakpastian dan merujuk ke masa depan. Secara singkat dapat disimpulkan bahwa strategi yang diputuskan itu berhubungan dengan perencanaan jangka panjang dan meliputi penentuan tujuan, penentuan kebijaksanaan, pengorganisasian, dan pencapaian keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Utami et al., 2020).

C. Teori Motivasi

Motivasi adalah aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Pamela & Oloko (2015) dalam (Setiawan, 2021) motivasi merupakan kunci sukses dari sebuah organisasi untuk menjaga keberlangsungan pekerjaan dalam organisasi, serta membuat para pegawai menjadi terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai yang diinginkan organisasi.

Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Dalam penelitian terbaru, motivasi diartikan sebagai keinginan untuk mengerahkan tingkat

tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual (Setiawan, 2021).

1. Teori motivasi Maslow

Teori Motivasi Abraham Maslow dapat meningkatkan, berpengaruh atau mengoptimalkan proses kinerja kerja. Teori motivasi yang dikembangkan pada dasarnya berkisar pada gagasan bahwa manusia memiliki lima tingkat atau hierarki kebutuhan. Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan akan fisik atau fisiologis seseorang seperti sandang, pangan, dan papan. Dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis yang dikatakan oleh teori Maslow, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dari karyawan. (Zebua, 2021)

2. Teori *Two Factor* Herzberg

Dalam teori motivasi *two factor*, Herzberg mengatakan bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik seperti: 1) upah; 2) keamanan kerja; 3) prosedur perusahaan; 4) status; 5) kondisi kerja. Dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik, seperti: 1) Tanggung Jawab; 2) prestasi; 3) pengakuan; 4) kemajuan; 5) kemungkinan berkembang.

Tidak adanya kondisi-kondisi di atas bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Namun jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator (Ummah, 2019).

3. Teori Ekspektansi Vroom

Teori Ekspektansi merupakan suatu teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Victor Vroom. Menurut Vroom, motivasi kerja seseorang dapat dilihat sebagai fungsi dari tiga variabel: ekspektasi hasil, tingkat kesulitan, dan tingkat kepuasan. Jika ekspektasi hasil seseorang tinggi dan tingkat kesulitan yang dihadapi rendah, maka motivasi kerja seseorang akan meningkat. Sebaliknya, jika ekspektasi hasil rendah dan tingkat kesulitan tinggi, maka motivasi kerja seseorang akan menurun. Teori Ekspektansi Vroom memberikan kontribusi signifikan dalam memahami motivasi kerja seseorang. Teori ini telah diterapkan dalam berbagai konteks dan hasil penelitian menunjukkan bahwa teori ini memiliki aplikasi yang luas dalam bidang motivasi kerja dan organisasi (Iqbal et al., 2024).

D. Teori *Reward* dan Penghargaan

Reward adalah teori penguatan positif yang berasal dari behaviorisme. Untuk memberi semangat karyawan agar berkinerja dengan baik. Pemberian *reward* atau penghargaan seperti: 1) kenaikan gaji; 2) bonus bulanan; 3) promosi jabatan, bertujuan untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam mencapai *goals* dari perusahaan (Manik & Siahaan, 2021).

Reward bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (Saleh & Mardiana, 2021).

E. Hubungan *Reward* dan Motivasi

Pemberian *reward* untuk karyawan berperan sangat penting karena hal tersebut menunjukkan hasil pencapaian kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang dilandasi tanggung jawab, rasa memiliki yang tinggi kepada perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan umumnya menerapkan berbagai strategi manajemen, termasuk sistem pemberian *reward*. *Reward* dan motivasi sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* dan motivasi karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan (Intervening, n.d.). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* digunakan untuk memotivasi karyawan agar kinerja dapat berjalan secara maksimal (Fransiska & Tupti, 2020).

Metode

Metode penelitian yang penulis gunakan untuk membuat jurnal ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka yang melibatkan pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber literatur, seperti buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya. Menurut (Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, 2019) dalam bukunya, metode kualitatif Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang berfokus pada penggalian dan pemahaman mendalam terhadap fenomena tertentu. Penelitian ini menghasilkan temuan-temuan yang tidak dapat diperoleh melalui prosedur statistik atau pendekatan berbasis angka sebagaimana dalam metode kuantitatif. Pendekatan kualitatif lebih mengutamakan eksplorasi makna, persepsi, dan pengalaman, sehingga memberikan wawasan yang kaya dan holistik terhadap subjek yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

A. Keterkaitan Strategi Pengambilan Keputusan dan Sistem *Reward* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Pengambilan keputusan, sistem *reward* memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap motivasi pekerja. Berdasarkan penelitian analisis data Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, ditemukan bahwa:

1. Pengambilan Keputusan dan Motivasi Kerja

Pengambilan keputusan yang tepat berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Keputusan yang berbasis data akurat dan mempertimbangkan alternatif yang ada meningkatkan semangat dan komitmen pegawai untuk bekerja sesuai tujuan organisasi. Hal ini tercermin dari indikator seperti kejelasan tujuan, pemilihan alternatif terbaik, dan implementasi keputusan yang konsisten.

2. Pemberian *Reward* dan Motivasi Kerja

Penghargaan dalam bentuk kompensasi, insentif, atau pengakuan non-finansial juga memiliki dampak langsung terhadap motivasi kerja. *Reward* yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai menciptakan lingkungan kerja yang suportif, meningkatkan disiplin,

kreativitas, dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas.

3. Sinergi Pengambilan Keputusan dan *Reward* dalam Meningkatkan Motivasi

Penelitian ini menyoroti pentingnya keterkaitan antara keputusan manajemen dengan penghargaan sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja. Kombinasi dari keputusan yang transparan dan pemberian *reward* yang tepat tidak hanya memotivasi pegawai tetapi juga mendorong kinerja organisasi yang lebih baik (Kaligis, 2023).

Melalui hasil yang ada maka dapat disimpulkan bahwa strategi pengambilan keputusan dan sistem *reward* saling mendukung dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, manajemen organisasi perlu memastikan adanya integrasi antara keputusan strategis dan sistem penghargaan untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Sistem *Reward* dalam Organisasi

Keberhasilan sistem *reward* dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci, yaitu:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi fondasi utama dalam implementasi sistem *reward* yang efektif. SDM yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya lebih mampu memahami tujuan dari sistem penghargaan, tetapi juga lebih cenderung meresponsnya secara positif. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Ketika pegawai memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan, sistem *reward* yang dirancang dengan baik akan menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja mereka.

Korelasi positif antara kompetensi SDM dan efektivitas sistem *reward* juga mencakup aspek keadilan dalam pemberian penghargaan. Pegawai yang berkualitas cenderung menghargai penghargaan yang diberikan secara adil, baik dalam bentuk material seperti bonus dan kenaikan gaji, maupun non-material seperti pengakuan, peluang pengembangan diri, atau penghargaan lainnya.

2. Prinsip Keadilan dan Transparansi dalam Pemberian *Reward*

Keberhasilan sistem *reward* sangat bergantung pada prinsip keadilan, yaitu pemberian penghargaan yang sesuai dengan kontribusi nyata dari setiap individu. Prinsip ini memastikan bahwa pegawai merasa dihargai berdasarkan hasil kerja mereka, bukan faktor subjektif seperti kedekatan dengan atasan atau preferensi pribadi.

Selain keadilan, transparansi dalam proses penilaian kinerja dan distribusi *reward* juga sangat penting. Dengan adanya proses yang jelas dan terbuka, pegawai akan memiliki pemahaman yang baik tentang bagaimana penghargaan diberikan. Ketidakadilan atau kurangnya transparansi dapat memunculkan ketidakpuasan, rasa tidak dihargai, hingga konflik internal yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja dan produktivitas.

3. Dukungan dari Kepemimpinan Organisasi

Peran pemimpin dalam implementasi sistem *reward* tidak bisa diabaikan. Kepemimpinan yang kuat tidak hanya memastikan sistem *reward* berjalan sesuai rencana, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan sistem tersebut.

Pemimpin yang memahami pentingnya penghargaan sebagai alat motivasi akan mendorong timnya untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Pemimpin juga bertindak sebagai penggerak budaya organisasi, memastikan bahwa nilai-nilai penghargaan menjadi bagian dari keseharian dalam bekerja. Kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan pegawai dapat memperkuat kepercayaan terhadap sistem *reward* yang diterapkan.

4. Integrasi *Reward* dengan Tujuan Organisasi

Sistem *reward* yang dirancang dengan mempertimbangkan visi, misi, dan tujuan strategis organisasi akan lebih efektif dalam mendorong perilaku yang diinginkan dari para pegawai. Integrasi ini memastikan bahwa penghargaan yang diberikan sejalan dengan nilai-nilai organisasi serta mendukung tercapainya target jangka pendek maupun jangka panjang.

Sebagai contoh, jika organisasi mengutamakan inovasi, maka penghargaan perlu difokuskan pada hasil kerja kreatif dan inisiatif baru. Integrasi *reward* dengan tujuan organisasi juga membantu membangun rasa memiliki (*sense of ownership*) di kalangan pegawai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi maksimal.

5. Evaluasi dan Umpan Balik

Evaluasi yang berkesinambungan merupakan elemen penting dalam menjaga keberhasilan sistem *reward*. Melalui evaluasi, organisasi dapat mengukur efektivitas penghargaan yang diberikan dan menyesuaikannya dengan perubahan kebutuhan pegawai maupun dinamika lingkungan bisnis.

Proses evaluasi ini juga memberikan kesempatan untuk menerima umpan balik dari pegawai, yang dapat digunakan untuk meningkatkan sistem *reward* agar lebih relevan dan tepat sasaran. Dengan evaluasi yang terencana, organisasi dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, seperti bentuk penghargaan, frekuensi pemberian, atau kriteria penilaian.

Keberhasilan sistem *reward* tidak hanya ditentukan oleh besarnya penghargaan yang diberikan, tetapi juga oleh bagaimana sistem tersebut dirancang, diterapkan, dan dievaluasi. Sistem *reward* yang efektif akan memperkuat motivasi pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Kombinasi dari kualitas SDM, prinsip keadilan, dukungan kepemimpinan, integrasi dengan tujuan organisasi, serta evaluasi yang berkelanjutan merupakan kunci utama untuk menciptakan sistem *reward* yang mampu memberikan dampak positif bagi seluruh elemen organisasi.

C. Pendekatan Efektif dalam Pengambilan Keputusan untuk Pemberian Reward Demi Meningkatkan Motivasi Kerja

Pendekatan efektif dalam pengambilan keputusan terkait pemberian reward untuk meningkatkan motivasi pekerja melibatkan beberapa elemen strategis, antara lain:

1. Pengakuan dan Penghargaan (*Reward* dan *Recognition*):

Penghargaan finansial, seperti gaji, bonus, dan insentif, memberikan dorongan langsung terhadap motivasi pekerja. Namun, penelitian menunjukkan bahwa pengaruhnya lebih signifikan terhadap kinerja ekstra peran (*extra-role behavior*) jika dimediasi oleh

keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Pengakuan non-finansial seperti pujian dan apresiasi juga memiliki efek positif, khususnya dalam meningkatkan keterikatan emosional dan komitmen karyawan.

2. *Employee Engagement* Sebagai Mediator:

Strategi yang melibatkan *employee engagement* terbukti efektif dalam memaksimalkan dampak penghargaan pada motivasi kerja. Program-program seperti pelatihan, kegiatan kebersamaan (*outbound*), dan komunikasi internal (*town hall meetings*) menciptakan suasana kerja yang mendukung dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

3. Keadilan dan Transparansi dalam Pemberian *Reward*:

Sistem penghargaan harus dirancang secara objektif dengan kriteria yang jelas, sehingga diterima secara adil oleh karyawan. Hal ini membantu menciptakan kepercayaan terhadap manajemen dan meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

4. Pengukuran dan Evaluasi yang Berkelanjutan:

Efektivitas pemberian *reward* harus terus dievaluasi. Hal ini termasuk menilai sejauh mana sistem penghargaan mendorong perilaku kerja yang diharapkan (*in-role* dan *extra-role behavior*) dan mempengaruhi motivasi pekerja secara keseluruhan.

D. Dampak Strategi Pengambilan Keputusan dalam Pemberian *Reward* Terhadap Meningkatkan Motivasi Pekerja

Strategi dalam pengambilan keputusan terkait pemberian *reward* memiliki dampak yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi pekerja. Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan pengaruh tersebut:

1. Pengambilan Keputusan Partisipatif

Melibatkan pekerja dalam proses pengambilan keputusan berdampak positif pada motivasi dan kinerja mereka. Ketika pekerja diberikan kesempatan untuk memberikan masukan atau ikut berkontribusi dalam menentukan kebijakan, mereka merasa lebih dihargai dan dianggap sebagai bagian penting dari organisasi. Partisipasi ini membangun rasa memiliki (*sense of ownership*) dan meningkatkan komitmen pekerja untuk bekerja demi tercapainya tujuan bersama. Sebagai contoh, pekerja yang merasa didengar cenderung memiliki dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas.

2. *Reward* Sebagai Alat Motivasi

Pemberian *reward*, baik dalam bentuk material seperti bonus dan insentif, maupun non-material seperti pengakuan dan penghargaan verbal, sangat efektif dalam meningkatkan semangat kerja. *Reward* ini memberikan penghargaan atas pencapaian dan usaha yang telah dilakukan pekerja. Dengan adanya pengakuan tersebut, pekerja merasa dihargai, yang mendorong mereka untuk terus meningkatkan performa dan mengejar prestasi yang lebih tinggi. *Reward* juga dapat menciptakan suasana kompetisi yang sehat di antara karyawan, memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

3. Transparansi dan Keadilan dalam Proses Pemberian *Reward*

Keberhasilan sistem *reward* bergantung pada transparansi dan keadilan. Ketika pekerja memahami dengan jelas kriteria pemberian *reward* dan proses penilaiannya, mereka lebih termotivasi untuk berusaha mencapai target yang ditetapkan. Sistem yang adil memastikan bahwa *reward* diberikan kepada pekerja yang benar-benar layak berdasarkan kontribusi mereka, tanpa adanya diskriminasi atau bias. Hal ini membangun kepercayaan terhadap manajemen dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana pekerja merasa diakui secara objektif.

4. Korelasi *Reward* dengan Motivasi dan Kinerja

Reward yang dirancang dengan baik tidak hanya sekadar memenuhi kebutuhan dasar pekerja tetapi juga memberikan dorongan untuk mencapai aktualisasi diri. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang termotivasi memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka terdorong untuk berinovasi, meningkatkan kreativitas, dan memberikan kontribusi maksimal. *Reward* yang tepat sasaran juga membantu mengarahkan perilaku pekerja agar sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan strategis organisasi.

5. Evaluasi dan Penyesuaian Berkelanjutan

Agar tetap efektif, strategi pemberian *reward* perlu dievaluasi secara berkala. Evaluasi ini memastikan bahwa sistem *reward* terus relevan dengan kebutuhan pekerja serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi organisasi dan lingkungan kerja. Penyesuaian sistem *reward* yang dilakukan secara teratur dapat meningkatkan motivasi pekerja, karena mereka merasa bahwa penghargaan yang diberikan mencerminkan kebutuhan dan kontribusi mereka secara aktual.

Pengambilan keputusan yang melibatkan pekerja, sistem *reward* yang adil dan transparan, serta evaluasi berkelanjutan merupakan elemen kunci dalam meningkatkan motivasi pekerja. Dengan motivasi yang lebih tinggi, pekerja tidak hanya lebih produktif tetapi juga lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi, sehingga memberikan dampak positif bagi keberhasilan keseluruhan organisasi.

Simpulan

Pengambilan keputusan yang strategis dalam pemberian *reward* memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi pekerja. *Reward* yang diberikan, baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, tidak hanya mampu mendorong semangat kerja tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Namun, keberhasilan sistem *reward* sangat bergantung pada penerapannya yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Dukungan dari kepemimpinan yang kuat dan evaluasi berkelanjutan juga menjadi elemen penting dalam memastikan efektivitas sistem ini. Dengan sinergi yang tepat antara pengambilan keputusan dan sistem *reward*, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mendukung pencapaian tujuan strategis.

Saran penulis dalam penelitian ini adalah agar organisasi mengembangkan sistem reward yang berbasis data objektif dan transparan, serta meningkatkan komunikasi internal untuk membangun kepercayaan karyawan terhadap kebijakan perusahaan. Selain itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa *reward* yang diberikan sejalan dengan tujuan strategis perusahaan, sehingga dapat mendorong perilaku yang mendukung visi dan misi. Evaluasi berkelanjutan terhadap sistem *reward* juga perlu dilakukan untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan motivasi kerja. Terakhir, kombinasi antara penghargaan finansial dan non-finansial, seperti bonus dan pengakuan non-material, dapat menciptakan motivasi yang lebih mendalam bagi karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Referensi

- Amin, K., & Riyanto, S. (2022). Strategi Employee Engagement dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Pt. X. *Journal of Social Research*, 1(9), 1058–1066. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i9.225>
- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Djunu, Y. (2021). Pengaruh Pengambilan Keputusan Partisipatif, Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Guru Di Smk Se Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Journal of Islamic Education Policy*, 6(1), 33–46. <https://doi.org/10.30984/jiep.v6i1.1570>
- Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf)
- Fajri, T. M., & Rohman, A. (2019). Pengaruh sistem reward dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 9(2), 145–151.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Intervening, V. (n.d.). Pemberian Reward Terhadap Variabel Intervening. 5(01), 17–34.
- Iqbal, A. P., Rizal, M. F., & Panigoro, R. F. (2024). Analisis Pengaruh Kurangnya Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Indonesia. *Nusantara Journal of ...*, 1(11), 935–943. <https://jurnal.intekom.id/index.php/njms/article/view/443%0Ahttps://jurnal.intekom.id/index.php/njms/article/download/443/408>

- Julia, M., & Jiddal Masyruroh, A. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.895>
- Kaligis, J. N. (2023). Pengaruh Pengambilan Keputusan, Penghargaan Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 326–343.
- Kuntadi, C., & Irvan Zakaria, M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran: Sumber Daya Manusia, Penghargaan dan Sanksi (Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 670–676. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.94>
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 149–158.
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). The PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA GURU: PERAN MOTIVASI GURU SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145–163. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2267>
- Nafa, T., & Zahro, A. (2024). Struktur Organisasi di Organisasi Bisnis Digital. *Struktur Organisasi Di Organisasi Bisnis Digital*, March, 7. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26197.23529>
- Rinta, A. S., Febriana, D., & Wulandari, R. (2022). Strategi Pengelolaan Pemasaran Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Multidisipliner Bharasumba*, 1(02), 198–205. <https://doi.org/10.62668/bharasumba.v1i02.201>
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Shadiq, A., Rosita, S., & Aurora Lubis, T. (2022). Pengaruh reward dan recognition untuk meningkatkan in-role dan extra-role behavior karyawan yang dimediasi oleh employee engagement di Petrochina International Jabung Ltd. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17(2), 403–414. <https://doi.org/10.22437/jpe.v17i2.18926>
- Trihudyatmanto, M. (2023). Sistem penghargaan (rewards) terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan swasta. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 12(1), 45–51.
- Trihudyatmanto, M., & Sukardi, S. (2023). Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Serat Acitya*, 12(1), 45–54.

-
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. Sustainability (Switzerland), 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Utami, R. S., Alda, A., & Tanjung, F. F. (2020). Analisis Sistem Informasi Manajemen Organisasi Berbasis Komputer Sebagai Pengambilan Keputusan Perusahaan Dan Organisasi. Jurnal Widya, 1(2), 29–39. <https://doi.org/10.54593/awl.v1i2.38>
- Zebua, T. G. (2021). Teori Motivasi Abraham H. Maslow Dan Implikasinya Dalam Kegiatan Belajar Matematika. RANGE: Jurnal Pendidikan Matematika, 3(1), 68–76. <https://doi.org/10.32938/jpm.v3i1.1185>