

ABSTRACT

The APBN (*Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara*) for infrastructure development from 2017 – 2019 continued to increase. It can indicate that there are great opportunities for infrastructure development projects such as dredging, revitalization, and reclamation projects in Indonesia. Due to this positive trend, PT Banter Prima Sentosa has many opportunities in the dredging project, and lead the company to survive. However, with the increase of dredging projects, the company does not have good employee performance to fulfil the project on time because the employees have problem with motivation.

To further analyse this, the researcher distributed 37 questionnaires to the employees in PT Banter Prima Sentosa in Surabaya and Gresik on October 2019, and used random sampling method to find out the influence of Intrinsic Rewards, Extrinsic Rewards, and Recognition towards Employee Performance in PT Banter Prima Sentosa in Surabaya and Gresik.

Offline questionnaires were distributed to the sample using 5-point Likert Scale and the data collected was analysed using Multiple Linear Regression. The Multiple Linear Regression result suggests that intrinsic rewards (Sig. Value= 0.47) and recognition (0.98) have no significant relationship with employee performance in PT Banter Prima Sentosa, while extrinsic rewards (0.012) has significant relationship with employee performance in PT Banter Prima Sentosa.

Keywords: *Intrinsic Rewards, Extrinsic Rewards, Recognition, Employee Performance.*

ABSTRAK

APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) untuk pembangunan infrastruktur dari 2017 - 2019 terus meningkat. Ini dapat menunjukkan bahwa proyek pembangunan infrastruktur seperti pengerukan, revitalisasi, dan proyek reklamasi memiliki peluang besar di Indonesia. Dampak dari tren positif ini, PT Banter Prima Sentosa memiliki banyak peluang dalam proyek pengerukan, dan membuat perusahaan bertahan. Namun, dengan meningkatnya project pengerukan, perusahaan tidak memiliki kinerja karyawan yang baik untuk memenuhi proyek tepat waktu karena karyawan memiliki masalah dengan motivasi karyawan.

Untuk menganalisis lebih lanjut tentang ini, peneliti membagikan 37 kuesioner kepada karyawan di PT Banter Prima Sentosa di Surabaya dan Gresik pada Oktober 2019, menggunakan metode pengambilan sampel acak untuk mengetahui pengaruh Reward Intrinsik, Reward Ekstrinsik, dan Pengakuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Banter Prima Sentosa di Surabaya dan Gresik.

Kuesioner offline didistribusikan ke sampel menggunakan Skala Likert 5 poin dan data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda. Regresi Linier Berganda menghasilkan bahwa imbalan intrinsik (Sig. Nilai = 0,47) dan pengakuan (0,98) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Banter Prima Sentosa, sedangkan imbalan ekstrinsik (0,012) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Banter Prima Sentosa .

Kata kunci: *Reward Intrinsik, Reward Ekstrinsik, Recognition, Kinerja Karyawan.*