

Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Badan Waqaf Al-Qur'an Cabang Yogyakarta

Farhan Pratama

Universitas Widya Mataram

Bangun Putra Prasetya

Universitas Widya Mataram

Alamat: Jl. Tata Bumi Selatan, RT.06/RW.08, Yogyakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: farhaniksah@gmail.com

Abstract. *This research aims to explain the influence of reward variables and partial motivation on employee performance. This research uses a quantitative method with the sample determination method used is Purposive Sampling with a sample size of 20 and collecting samples by distributing questionnaires. The data analysis used is descriptive statistical analysis. The results show the results of Validity analysis testing to determine the significance of the influence of rewards on work motivation. The table of questions regarding the influence of rewards on work motivation 1-6 above shows correlation values of 0.738, 0.731, 0.665, 0.853, 0.678, 0.693, and the significant values for the questions on the influence of rewards on work motivation 1-6 are 0.00 and 0.01, so it can be stated valid, and the results of the reliability statistics on the reward variable questions, the Cronbach's Alpha value is 0.654, this value exceeds the minimum value of 0.60, thus the questions in the reward variable table are declared reliable or reliable.*

Keywords: Reward, Motivation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel reward, motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode penentuan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling dengan jumlah sampel 20 dan pengembalian sampel dengan menyebar kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Hasil menunjukkan hasil pengujian analisis Validitas untuk mengetahui signifikansi pengaruh reward terhadap motivasi kerja. tabel pertanyaan pengaruh reward terhadap motivasi kerja 1-6 di atas diperoleh nilai korelasi 0.738, 0.731, 0.665, 0.853, 0.678, 0.693, dan nilai signifikan pada pertanyaan pengaruh reward terhadap motivasi kerja 1-6 0,00 dan 0,01 maka bisa dinyatakan valid, dan hasil dari reliability statistics pada pertanyaan variabel reward, nilai Cronbachs Alpha yaitu 0.654, perolehan nilai ini melebihi dari nilai minimum yaitu 0.60, dengan demikian pertanyaan-pertanyaan pada tabel variabel reward tersebut di nyatakan handal atau reliabel.

Kata kunci: Reward, Motivasi

LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis yang kompetitif seperti saat ini, salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan lembaga adalah tenaga kerja atau karyawan. Tenaga kerja merupakan makhluk sosial dan memerlukan perhatian dari pimpinan agar dapat memberikan dedikasi secara penuh kepada lembaga tempat mereka bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang harus dikelola organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi (Mardiana dan Saleh 2021).

Reward adalah hadiah, ganjaran atau imbalan yang diberikah dengan tujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi dalam usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward adalah salah satu alat yang pengendalian yang digunakan untuk membangkitkan motivasi karyawan untuk bertindak agar mencapai tujuan yang

diharapkan (Kasmir dalam Madriana & Saleh 2021). Pemberian reward dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa bahwa penerimaan yang mereka dapatkan adalah sesuai dengan kinerja mereka. Karyawan yang merasa bahwa penerimaan mereka sesuai dengan kinerjanya akan lebih motivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih efisien.

Motivasi kerja dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Manullang, 2008). Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang mampu mengarahkan perilaku seseorang agar dapat mencapai tujuan organisasi (Farianda, 2013). Apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Meningkatnya semangat kerja diyakini akan membuat karyawan tersebut semakin produktif ketika bekerja. Jika karyawan dalam perusahaan mampu bekerja secara maksimal, maka perusahaan atau organisasi tersebut akan mampu mencapai tujuan. Adapun indikator motivasi yaitu prestasi kerja, keahlian, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas (Triyanto & Sudarwati, 2014). Faktor yang mempengaruhi motivasi individu adalah melalui pemberian penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) kepada karyawan (Fajar, 2018).

Reward adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (Sandy & Faozen, 2017). Reward adalah sebuah metode yang digunakan untuk membuat seseorang termotivasi melakukan hal baik dan meningkatkan prestasi (Yuni, 2013). Sistem reward merupakan hal penting karena mendorong tercapainya hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target dalam bekerja (Merchant & Stede dalam Kentjana & Nainggolan, 2018). Reward diukur dengan indikator intrinsic reward dan ekstrinsic reward (Edirisooriya dalam Kentjana & Nainggolan, 2018).

Adanya reward akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja (Farianda, 2013). Sehingga jika karyawan sudah merasakan gairah dan semangat tersebut dari dalam dirinya, otomatis karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menunjukkan kinerja terbaik saat bekerja. Hal tersebut akan sangat baik dampaknya bagi perusahaan, karena karyawan yang produktif akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Terdapat pengaruh antara reward terhadap motivasi kerja. Dari hasil kajian empiris, dibuktikan bahwa intrinsic reward mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Maria, 2010; Winangsih, 2017). Kajian empiris lainnya juga menemukan bahwa penghargaan/ reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja (Sari, 2014; Fatmawati, 2016; Pratama, 2017; Wirawan & Afani, 2018; Kentjana & Nainggolan, 2018; Isnainy & Nugraha, 2018).

Dengan memperdalam pemahaman tentang bagaimana sistem reward mempengaruhi motivasi karyawan, organisasi dapat mengoptimalkan strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka. Penelitian ini juga dapat memberikan pandangan baru dan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, sehingga memungkinkan organisasi untuk mengembangkan program-program reward yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan.

Badan Waqaf Al-Qur'an (BWA) merupakan sebuah organisasi atau lembaga yang mewadahi amalan waqaf. BWA adalah organisasi nirlaba yang bertujuan menjadi jembatan antara pemberi waqaf dan penerima waqaf. Setidaknya terdapat delapan program waqaf yang telah disalurkan sebagai bentuk penyaluran waqaf, diantaranya yaitu waqaf Alqur'an dan Pembinaan, Waqaf Sarana Air Bersih, Waqaf Pembangkit Listrik, Waqaf Produktif, Waqaf Khusus Dakwah, Indonesia Belajar, Sedekah Kemanusiaan, dan Zakat Peer To Peer.

KAJIAN TEORITIS

a. Reward

Menurut Nawawi (2005:319), "reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya".

Menurut Sastrohadiwiryo (2002) reward adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Tujuan memberikan imbalan pada dasarnya adalah untuk memotivasi anggota organisasi, membuat betah pekerja yang sudah ada, dan menarik orang yang berkualitas masuk dalam organisasi

Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal menurut Matteson dalam Koencoro (2013:2) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (intrinsic rewards)

adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (completion), Pencapaian (achievement), dan Otonomi.

Dengan demikian reward adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Reward dapat berupa finansial yaitu berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dan sebagainya. Reward nonfinansial seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang kenaikan pangkat, pengakuan, dan lain-lain.

b. Motivasi Kerja

Motivasi dari bahasa latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. (Fachreza, 2018).

Menurut Hasibuan dan Fachreza (2018) motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dalam pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Aldi & Susanti, 2019).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Lokasi dalam penelitian ini adalah pada Penelitian ini dilakukan pada Badan Waqaf Al-Qur'an Cabang Yogyakarta yang terletak di JT.II No.363B, Cokrodiningratan, Kec, Jetis, Kota Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55233. Pada penelitian ini akan dibahas Impementasi Reward (X1) terhadap variabel terkait Motivasi Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Badan Waqaf Al-Qur'an Cabang Yogyakarta yang jadikan sampel dengan jumlah sampel 20 dan pengambalin sampel dengan menyebar kuesioner.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya satu valid tidaknya suatu kuesioner. suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas diukur dengan metode Bivariate, yang mana hasil signifikasi dengan koefisien kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa indikator valid. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif maka instrumen atau variabel tersebut dinyatakan valid, dan begitu pula sebaliknya. (Ghozali,2018).

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner reliabel, artinya menunjukkan sejauh mana item pernyataan yang digunakan dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung koefisien Alpha Cronbach (α). Variabel dikatakan reliabel jika Alpha cronbach memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen pada penelitian ini dikatakan reliabel.

Analisis Data

Data yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran responden yang menjadi subjek penelitian melalui frekuensi dan variasi jawaban reponden terhadap item/ butir pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi responden> dibuat tabel

Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa dari 20 orang responden pada penelitian ini, laki-laki sebanyak 16 orang (70%) dan perempuan sebanyak 6 orang (30%). Jumlah responden berdasarkan rentang usia 17-30 Tahun sebanyak 16 orang (80%), 31-40 Tahun sebanyak 3 orang (15%) dan usia 41-50 Tahun sebanyak 1 orang (5%). Jumlah responden berdasarkan pendapatan, ≤Rp 500.000 sebanyak 8 orang (40%), pendapatan Rp 500.000-1.000.000 sebanyak 3 orang (15%), pendapatan Rp 1.000.000-1.500.000 sebanyak 6 orang (30%) dan pendapatan ≥1.500.000 sebanyak 3 orang (15%),.

Uji Validitas

Tabel 1 Menunjukkan hasil analisis antara variabel Reward, Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Jalur (Validitas)

Pertanyaan pengaruh Reward terhadap motivasi kerja	Nilai Korelasi	Signifikansi	
k pertanyaan 1	0,738*	0,00	Valid
Pertanyaan 2	0,731**	0,00	Valid
Pertanyaan 3	0,665	0,01	Valid
Pertanyaan 4	0,853	0,00	Valid
Pertanyaan 5	0,678	0,00	Valid
Pertanyaan 6	0,693	0,00	Valid

H1: Reward berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian analisis Validitas untuk mengetahui signifikansi pengaruh reward terhadap motivasi kerja. tabel pertanyaan pengaruh reward terhadap motivasi kerja 1-6 di atas diperoleh nilai korelasi 0.738, 0.731, 0.665, 0.853, 0.678, 0.693, dan nilai signifikan pada pertanyaan pengaruh reward terhadap motivasi kerja 1-6 0,00 dan 0,01 maka bisa dinyatakan valid, karena nilai signifikan <0.05 maka keputusan H1 diterima, artinya reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.654	6

Berdasarkan dari tabel reliability statistics pada pertanyaan variabel reward, nilai Cronbachs Alpha yaitu 0.654, perolehan nilai ini melebihi dari nilai minimum yaitu 0.60, dengan demikian pertanyaan-pertanyaan pada tabel variabel reward tersebut di nyatakan handal atau reliabel.

Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa reward memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hal itu sesuai pendapat yang dikemukakan Gitosudarmo (2000:226) yaitu salah satu tujuan reward adalah memotivasi anggota organisasi. Maksud dari pernyataan tersebut adalah sistem reward dirancang oleh perusahaan bertujuan untuk memacu gairah kerja para karyawannya supaya dapat meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan akan terbentuk dengan adanya reward baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, maupun Penghargaan interpersonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel, yang artinya pemberian reward pada Badan Waqaf Al-Qur'an Cabang Yogyakarta telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purwantono (2014) bahwa terdapat pengaruh positif reward terhadap motivasi kerja, sehingga penelitian ini mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Purwantono (2014) dimana reward berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan distribusi frekuensi pada variabel X1 (reward), variabel Y1 (motivasi kerja karyawan), pada Badan Waqaf Al-Qur'an Cabang Yogyakarta telah berjalan dengan baik. Hasil pengumpulan data sekunder bahwa reward pada Badan Waqaf Al-Qur'an Cabang Yogyakarta berupa gaji karyawan diberikan setiap minggunya berdasarkan hasil kerjanya,

tunjangan berbentuk tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan, Bonus berbentuk wisata yang dilakukan karyawan atas kesepakatan bersama, Penghargaan interpersonal berupa pujian yang dilakukan pemimpin. Penerapan sistem Reward juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mardiana, Andi., & Saleh, Asri. (2021) Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. Vol 2. No.1.
- Putra, Tomi, I., & Ismail., et. All. (2020) PENGARUH REWARD TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa). Vol 2. No. 3.
- Nasrun, Oktaviana, N. (2022) PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. INOCYCLE TECHNOLOGY GROUP.
- Ismah, Laila., & Hadi, Sudharto P., et. All. (2023) PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT SAMPURNA KUNINGAN JUWANA). Vol 12, No. 1.
- Kasmawati. (2020) PENGARUH REWARD DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI KOTABARU CABANG UTAMA TEMBIHALAN.
- Maghfirah, Liah. (2021) PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA TENAGA PERPUSTAKAAN SEKOLAH DI ACEH.
- Prandnyani, I. A. A. G., & Rahmawati, I.P., et. All. (2020) PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV AYUDYA TABANAN BALI. Vol 2. No. 1.
- Saripuddin. (2018). Budaya Organisasi sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*.