

## DAMPAK PEMBERIAN REWARD TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PENGURUS PONDOK PESANTREN

**Septian Khoirul Umam**

(Universitas KH Mukhtar Syafa'at, Blokagung, Banyuwangi, Indonesia)

[Septiankhoirul1509@gmail.com](mailto:Septiankhoirul1509@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemberian reward kepada pengurus pondok pesantren dapat memberikan peningkatan motivasi kerjanya. Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yakni penelitian yang bersifat mendeskripsikan hasil penelitian sebagai jawaban dari beberapa rumusan masalah penelitian dalam bentuk pemaparan apa yang didengar, dilihat, dirasakan, dan ditanyakan pada objek terkait untuk mendapatkan data secara realita (nyata). Harapan atas profesionalisme dan kinerja yang baik dari seorang karyawan tak lepas dari bagaimana suatu instansi mampu mengelola serta memberikan penghargaan (reward) terhadap karyawan mereka. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu instansi kepada karyawannya baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi kearah yang lebih baik. Semakin baik organisasi memperdulikan pengurusnya maka semakin baik pula kinerjanya, dan sebaliknya semakin organisasi tidak memperdulikan pengurusnya maka semakin tidak baik pula kinerjanya.

**Kata kunci** : Reward, Kinerja Pengurus

### **Abstract**

This study aims to determine how giving awards to Islamic boarding school administrators can increase work motivation. The type of research used is This study uses a qualitative descriptive research type, namely research that describes the results of the study as an answer to several research problem formulations in the form of an explanation of what is heard, seen, felt, and asked about the related object to obtain real (real) data. . The expectation of professionalism and good performance from an employee cannot be separated from how an asset is able to manage and provide awards (rewards) to its employees. Because the quality of human resources is a reflection of the treatment given by an agency to its employees directly or indirectly which has an influence on the performance of the organization towards a better direction. The better the organization cares about its administrators, the better its performance, and vice versa, the more the organization does not care about its administrators, the worse its performance.

**Keywords**: Reward, Administrator Performance

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam setiap organisasi, maka dari itu sebuah organisasi harus dapat memaksimalkan dalam mengelola kinerja sumber daya manusia. Tujuan organisasi dapat tercapai salah satunya karena faktor

pengelolaan sumber daya manusia yang optimal seperti maksimalnya pengurus dalam melaksanakan tugasnya (Hasnah & Asyari, 2022).

Setiap organisasi pasti membutuhkan pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas, semua ini hanya bisa dilakukan oleh pengurus organisasi yang kedudukannya sebagai aset penting dalam setiap organisasi, tanpa adanya pengurus sebuah organisasi tidak dapat berjalan dengan maksimal (Roselina, 2024).

Karena pengurus adalah aset utama dalam sebuah organisasi maka dari itu sebuah organisasi harus memperhatikan kinerja pengurus agar mereka dapat bekerja dengan maksimal, selain itu organisasi juga harus memberikan motivasi semangat kerja kepada pengurus agar mereka dapat bekerja dengan maksimal. Salah satu cara memberikan motivasi kerja kepada pengurus adalah memberikan reward, pujian, hadiah kepada mereka agar menimbulkan kepuasan kerja sehingga pengurus dapat menjalani tugasnya dengan semangat dan maksimal. Sebaliknya seandainya pengurus tidak mendapatkan motivasi kerja mereka akan tidak akan semangat dalam menjalankan tugasnya (Mardiana, 2022).

Motivasi kerja dapat diberikan dengan adanya sebuah reward seperti hadiah, pujian, penghargaan dengan tujuan agar pengurus organisasi dapat lebih semangat untuk menjalankan tugasnya. Reward mempunyai peranan penting dalam menumbuhkan semangat kerja antar pengurus organisasi, dengan adanya reward para pengurus akan berlomba-lomba untuk mendapatkan sebuah reward sehingga kedepannya pengurus organisasi dapat melaksanakan kinerjanya dengan maksimal. Pemberian reward menurut Kasmir adalah salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan hal tersebut dijelaskan dalam sebuah buku manajemen perbankan.(Bantam et al., 2024)

Dari uraian di atas maka peneliti akan mengangkat rumusan masalah seberapa besar pengaruh reward terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Darussalam Blok 12.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yakni penelitian yang bersifat mendeskripsikan hasil penelitian sebagai jawaban dari beberapa rumusan masalah penelitian dalam bentuk pemaparan apa yang didengar, dilihat, dirasakan, dan

ditanyakan pada objek terkait untuk mendapatkan data secara realita (nyata). Lokasi penelitian berada di pondok pesantren Darussalam Blok 12. Dalam penelitian ini kehadiran peneliti yaitu sebagai instrumen/alat penelitian ditempat penelitian, sehingga peneliti dapat mudah dalam mendapatkan informasi data yang ada dilapangan. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode wawancara untuk menggali informasi yang valid. Teknik pengumpulan data menggunakan 2 tahapan yakni: observasi, wawancara. Sedangkan analisis data menggunakan 3 model yakni: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Selain itu, peneliti mencoba memahami proses alur narasi, agar suara-suara subjek wawancara dapat terdengar. Hal ini bertujuan bahwa narasi diperlukan karena suara narasi kerap tidak terdengar (voiceless) dan tak terlihat (invisible).

## **HASIL**

### **A. Reward**

Kata reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. Reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita(Desiyani et al., 2023).

Menurut Handoko, reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022).

Menurut Nawawi, "reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya"(Sofiati, 2021). Dengan kata lain, semakin positif reward diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasi kerjanya, Menurut Matteson reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik (Syahril & Nurbiyati, 2016).

Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari

penghargaan finansial seperti 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 (Onsardi, 2020).

#### 1. Tujuan dan Manfaat Pemberian Reward

Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai (Gunawan et al., 2023). Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang – ulang. Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita – cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode reward. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan reward yang menarik sebagai imbalan.

Reward merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu reward dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai (Muzammil, 2022). Maksud dari pemberian reward kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja 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.

Menurut Handoko ada beberapa fungsi reward, sebagai berikut: (Mardiana, 2022)

- a) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- b) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- c) Bersifat universal.

Menurut Taylor menyatakan tujuan reward adalah sebagai berikut: (Indrawati, 2022)

- a) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- b) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- c) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi. Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi reward harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan – penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan – tindakan reward yang sudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan reward adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan – ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar – benar diimplementasikan, sebab reward yang baik akan tercipta tujuan reward.

## B. Motivasi

Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi: (1) motivasi adalah keinginan (desires, wants), tujuan (aims, goals), kebutuhan (needs), dorongan (drives), motif, sikap, insentif; (2) Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah, dan persistensi – konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja; (3) Motivasi internal adalah dorongan (drives), dan perilaku (attitude). Kita semua termotivasi, baik positif maupun negative (Mardiana, 2022).

Istilah motivasi berasal dari kata latin yaitu: *motifus* yang berarti sebab, alasan dasar, pikiran dasar dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Motif terkadang diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif diarahkan pada tujuan. Ada banyak teori tentang motivasi. Diantaranya yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa motif berprestasi tercermin pada orientasinya kepada tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya. Motif untuk berafiliasi tercermin pada keinginannya untuk menciptakan, memelihara, dan mengembangkan hubungan dan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia. Berikutnya dalam motif berkuasa seseorang merasa mendapat dorongan

apabila ia dapat mengawasi dan mempengaruhi tindakan orang lain (Hamid et al., 2024).

Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang memotivasi recognition & responsibility. Motivator yang paling besar pada diri adalah belief yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggung jawab pada tindakan dan perilaku sendiri. Ketika orang menerima tanggung jawab, semua menjadi lebih baik : kualitas, relationship, dan kerjasama. Herzberg mengemukakan teori dua faktor, yaitu (1) Hygienefactors yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebikjasama, dan administrasi perusahaan. Dalam hal ini Hygienefactor disebut juga motivasi eksternal.; (2) Motivationfactors yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Motivasi factors juga disebut motivasi internal (Kaligis et al., 2021).

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri. Salah satu yang dapat dilakukan oleh manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan reward (Bassang & Sapan, 2023). Agar pengaruh reward dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan reward untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, bentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah (Mardiana, 2022).

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan, pemberian punishment untuk

konsekuensi dan sebagainya (Fuadi et al., 2022). Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan tugas yang dikerjakannya. Setelah karyawan merasa senang dengan tugas yang dikerjakannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh – sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

### **C. Kinerja**

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara, bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Kiki & Faisal, 2020).

Pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Suriyanti & Ramashar, 2022). Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui. Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Budiantara & Eka, 2022). Kinerja merupakan

terjemah dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Basyit et al., 2020). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan pula motivasi. Karyawan yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang berhak menerima.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasi kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim dan suatu unit kerja (Maulana, 2020). Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

## **PEMBAHASAN**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia (karyawan).

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan

bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak memuaskan.

Stevenson menganggap bahwa motivasi adalah insentif, dorongan, atau stimulus untuk bertindak, atau semua hal verbal, fisik, atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon (Ayuningtias & Ekawati, 2017). Hal yang sama juga dikemukakan Walgito, bahwa seorang berperilaku pasti berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, apa yang mendorongnya, dan apa yang ditujuh, dengan kata lain bahwa perilaku manusia selalu menyangkut kebutuhan biologis dan psikologis (L. Natalia hia, 2019).

Robbins mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan (Arief Subyantoro, 2009). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Nawawi, bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang melakukan sesuatu kegiatan yang tidak disukai, sehingga kekuatan didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Motivasi dapat dibedakan dalam dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dalam diri seseorang

sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan orang yang memungkinkan seorang mampu mencapai suatu tujuan positif dimasa depan. Sedangkan ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya pujian, hukuman, aturan, dan sebagainya.

Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi selalu berhubungan dengan kebutuhan, keinginan dan dorongan, sekaligus menjadi penyebab seorang pegawai, berusaha mencapai tujuan tertentu, dan berperilaku memelihara dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi. Manusia dan kerja merupakan dua hal yang terangkung dalam kesatuan integral. Semua manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.

Imbalan transaksional yakni Upah dan Penghargaan bersifat finansial dan diperlukan untuk merekrut dan mempertahankan karyawan, karena pemberian Upah dan Penghargaan yang cukup akan mampu menjamin karyawan memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa amannya yang merupakan kebutuhan dasar. Apabila kebutuhan dasarnya terpenuhi akan mendorong karyawan untuk dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya dan memiliki banyak waktu untuk mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja karenanya tidak dipusingkan lagi oleh bagaimana mencari tambahan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya atau memikirkan mencari tempat kerja yang baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Florbela Monica de Araujo, Desak Ketut Sintasih, dan I Gede Riana (2019) tentang Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis penelitian membuktikan bahwa, sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil ini memberi makna bahwa semakin baik sistem reward maka meningkat motivasi kerja pegawai, ini menggambarkan bahwa dengan cara memberi tambahan insentif bagi pegawai yang melaksanakan tugas diluar jam kerja sesuai dengan beban kerja, maka akan mendorong motivasi kerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan empiris (Güngör (2011), Kuswanto (2012), Perry et al. (2006)) yang membuktikan bahwa, sistem reward atau penghargaan memainkan peranan sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk

tampil lebih kreatif dan berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (De Araujo et al., 2019).

## **KESIMPULAN**

Program reward (penghargaan) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga karyawan agar datang untuk bekerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja. Reward yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan. Diharapkan dengan adanya penerapan reward kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode reward. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan reward yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh reward tersebut.

Seperti yang diterapkan oleh pengurus pondok pesantren Darussalam Blok 12 yang mana seluruh tenaga pengurus melaksanakan tugasnya dengan maksimal karena memang dalam kepemimpinan tersebut menerapkan metode reward agar semangat pengurus dalam menjalankan tugasnya dapat berjalan dengan maksimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Arief Subyantoro. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), pp.11-19. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17740>
- Ayuningtias, H. A., & Ekawati, S. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat berwirausaha pada mahasiswa fakultas ekonomi universitas tarumanagara. *Jurnal Ekonomi*, 20(1), 49–71. <https://doi.org/10.24912/je.v20i1.307>
- Bantam, D. J., Putri, E. R., Devima, U., Jenderal, U., Yani, A., Mahasiswa, O., & Kualitatif, M. (2024). Gambaran gaya kepemimpinan transformasional pada organisasi mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(20), 1–7. <https://journal-mandiracendikia.com/index.php/mdi/article/view/1097>

- Bassang, Y., & Sapan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kalimantan Mitra Persada. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1227–1234. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3534>
- Basyit, A., Sutikno, B., Dwiharto, J., Pasuruan, U. M., Kerja, P., Karyawan, K., Berganda, R. L., Experience, W., Performance, E., & Regression, M. L. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *EMA*, 5, 12–20.
- Budiantara, K., & Eka, N. wayan. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt.Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal Emas*, 3, 139–151. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4175>
- De Araujo, F. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2019). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 41. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08i01.p03>
- Desiyani, R. E., Agustiansyah, L. D., & Febriani, P. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Kabupaten Serang. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 848–857.
- Fuadi, H., Yulianti, F., & Zamilah, E. (2022). ANALISIS SELEKSI DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PULAU BARU JAYA KABUPATEN BANJAR. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–9.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9. <https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/view/862>
- Hamid, A., Sultraeni, W., Breemer, J., Ekonomi, F., Nahdlatul, U., Sulawesi, U., Manajemen, P. S., & Kendari, P. I. (2024). *Pengaruh kemampuan manajerial dan budaya organisasi terhadap mutasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pt bank sultra*. 2(2), 63–77.
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://jurnal.jomparnd.com/index.php/jkj>
- Indrawati, N. (2022). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN BIDANG PELAYANAN KEPERAWATAN (STUDI PADA RUMAH SAKIT NAHDLATUL ULAMA JOMBANG). *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Kaligis, N. H., Wijayanti, C. D., & Hastono, S. P. (2021). Head Nurse Transformational Leadership To Compliance And Work Motivation. *Jurnal Ilmiah Perawat Manado*, 9(2), 256–266. <https://ejurnal.poltekkes-manado.ac.id/index.php/juiperdo/article/view/1501%0Ahttps://ejurnal.poltekkes-manado.ac.id/index.php/juiperdo/article/download/1501/1266>

- Kiki, M., & Faisal, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- L. Natalia hia. (2019). HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PERSEPSI MAHASISWA STIP BUNGA BANGSA PALANGKA RAYA. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 135(4). <https://jurnal.upgriplk.ac.id/index.php/meretas/article/view/151>
- Mardiana, A. (2022). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin*, 2(1), 1–14. <https://ejournal.iaingorontalo.ac.id/index.php/MUTAWAZIN/article/view/112>
- Maulana, A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 83–96. <http://www.journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/100>
- Muzammil. (2022). Implementasi Konsep Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Interaksi Edukatif dalam Kegiatan Pembelajaran. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 103–116. <https://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/HIDMAH/article/view/5099>
- Onsardi, E. S. D. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Etrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415*, 1(2), 160–167. [www.jurnal.umb.ac.id](http://www.jurnal.umb.ac.id)
- Roselina, C. (2024). Pengaruh Pemberdayaan SDM, Budaya Organisasi, Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal.Itbsemarang.Ac.Id*, 2(1), 85–97. <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/view/1254>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Suriyanti, L. H., & Ramashar, W. (2022). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi. *ECOUNTBIS*, 2(1), 27–40. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/199>
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23–37. <https://doi.org/10.32477/jrm.v3i1.174>