

Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Karyawan *Best Western Lagoon Manado*

Deanly M. Hukubun
William A. Areros
Ventje Tatimu

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi
Email : hukubudeanly@gmail.com

Abstract. *This research is related to how the effect of reward rewards on employee performance at Best Western Lagoon Manado, Awards are one of the most important factors in motivating employee performance so as to encourage employees to improve work quality. This study aims to determine and explain whether the award (reward) can affect the way someone works in a business organization, the method used in this study is a quantitative method with 117 respondents consisting of various employees of Best Western Lagoon Manado The results of this study indicate that awards have a positive and significant effect on a person's performance in carrying out the responsibilities and responsibilities given by the company, or other business organizations, this research also shows that a company or business organization can spin or run if its human resources (employees) work well.*

Keywords: *Influence, Rewards, Performance, Employees*

Abstrak. Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh penghargaan *reward* terhadap kinerja karyawan di *Best Western Lagoon Manado*, Penghargaan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan sehingga dapat memacu karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja .Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan apakah penghargaan (*reward*) dapat mempengaruhi cara bekerja seseorang di suatu organisasi bisnis, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan 117 responden yang terdiri dari berbagai karyawan *Best Western Lagoon Manado* Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan, atau organisasi bisnis lainnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa suatu perusahaan atau organisasi bisnis dapat berputar atau berjalan dengan apabila sumber daya manusianya (karyawan) bekerja dengan baik.

Kata Kunci : Pengaruh, Penghargaan, Kinerja, Karyawan

Pendahuluan

Pada dasarnya perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi atau bisnis memiliki tujuan utama yaitu memperoleh keuntungan. Penting bagi perusahaan untuk memiliki dan mengelola faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan tersebut. Salah satu faktor utamanya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan Kinerja merupakan padanan kata dari performance, ada juga yang mengartikan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun arti dari kinerja lebih luas dari pada itu. Kinerja bukan hanya hasil kerja, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti kita ketahui bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan, karena tanpa ada karyawan maka kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik . Kinerja karyawan dapat diukur dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), kemampuan (*ability*) serta motivasi (*motivation*) karyawan dalam melayani dan memasarkan produk maupun jasa yang di sediakan Best Western Lagoon Manado.

Penilaian kinerja sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi untuk mengelola perusahaan secara efektif, membantu mengambil keputusan yang berkaitan dengan penghargaan karyawan serta menjadi dasar untuk mendistribusikan penghargaan kepada karyawan. Penilaian kinerja

dapat dipakai sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Hatice (2012) reward dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu intrinsik reward yang dapat berupa nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang dan extrinsic reward yang mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya .

Karyawan memiliki kebutuhan dan persepsi yang berbeda akan reward, ada karyawan yang menganggap bahwa penghargaan berupa uang sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, sebagian lainnya juga menginginkan penghargaan yang lebih bersifat intrinsik, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerjanya lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri dan lain-lain (LaBelle, 2005).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah adalah: Apakah Penghargaan (*reward*) mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di Best Western Lagoon Manado .

Tinjauan Pustaka

Penghargaan

Menurut Pitts (dalam Edirisooriya 2014:313) penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab. Chin-Ju (dalam Sajuyigbe, Bosedé & Adeyami 2013:28) menyatakan bahwa penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya.

Sementara Huselid (dalam Sajuyigbe et al 2013:28) memandang penghargaan sebagai sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan karyawan kepada mereka yang berasal dari tim dan organisasi, sehingga meningkatkan usaha dan kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan padanan kata dari performance. Beberapa mengartikan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun arti dari kinerja lebih luas dari pada itu. Kinerja bukan hanya hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah

penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2001).

Metodologi Penelitian

Penelitian di lakukan di Best Western Lagoon dengan objek penelitian adalah manajer dan karyawan, waktu penelitian di lakukan pada bulan November 2019 untuk melakukan uji coba terhadap instrument penelitian, mengumpulkan data, dan analisis data.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kausal . Metode penelitian kausal adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan skema hubungan dan pengaruh yang lebih dalam dari dua atau lebih fakta fakta dan sifat sifat objek yang di teliti. Penelitian ini di tunjukan untuk menentukan penyebab atau adanya alasan perbedaan perilaku atas suatu kelompok individual.

Dengan menggunakan metode ini diharapkan akan menghasilkan penelitian yang baik dan sesuai dengan gambaran tentang pengaruh system penghargaan terhadap kinerja karyawan Best Western Lagoon Manado.

Menurut Sugiono dalam Iqbal Hasan (2011:153) data primer adalah yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli ata data baru.

Dalam hal ini data yang diambil adalah data yang berkaitan dengan penelitian yang diperoleh dari Best Western Lagoon Manado

Menurut Sugiono dalam Iqbal Hasan (2011:154) data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet. Data sekunder dalam penelitian ini berupa file yang diperoleh dari karyawan Best Western Lagoon Manado, dan data yang diperoleh dari buku-buku referensi dan halaman internet.

Populasi pada peneliti ini adalah karyawan Best Western Lagoon Manado. Alasan karyawan menjadi responden adalah karena mereka dapat menilai apakah kebijakan perusahaan tentang reward sudah dapat berjalan dengan baik atau tidak .

Sedangkan sample menurut Sugiyono (2012:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari penelitian ini akan menerapkan teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan rumus Slovin yaitu : $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan
Sebesar 10 %

Dalam penelitian ini teknik yang di lakukan untuk mengumpulkan data adalah Observasi, Kuisisioner, dan Wawancara

Hasil dan Pembahasan

Sejarah Berdirinya Best Western, Best Western Lagoon adalah salah satu hotel yang ikut serta dalam jaringan hotel terbesar di dunia yaitu Best Western Internasional.

Sejarah Best Western dulu di cetuskan oleh M. K. Guertin pada tahun Pada tahun 1947 Best Western mempunyai 66 anggota motel dan perkembangan dengan menggunakan media iklan yang mengarah ke bisnis dari satu hotel ke hotel yang lain. Pada tahun 1947 Best Western berusaha memperbaiki industri motel. Pada tahun Best Western mempunyai Tujuan awal: mendirikan koperasi periklanan & koperasi membeli sejumlah motel lalu di branding dengan brand Best Western. Best Western mengadakan pertemuan yang diadakan di Las Vegas dan membuat buku saku paduan wisata.

Di Indonesia sendiri, Best Western mempunyai 18 hotel yang tersebar di berbagai wilayah. Indonesia termasuk dalam wilayah benua Asia, benua Asia sendiri dibagi menjadi dua bagian, yaitu : - Asia Tengah dan Asia Cina, Best Western yang berada di Asia berkantor pusat di Bangkok, Thailand.

Nama perusahaan Best Western yang berada di Indonesia yaitu Best Western Ado Indonesia. Best Western berkembang di Indonesia mulai tahun Best Western yang pertama berdiri di Indonesia adalah Best Western Resort Hotel, yang berada di Bali.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama atukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja karyawan.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai Pearson Correlation, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil uji validitas pada variabel penelitian dengan metode Pearson Correlation adalah sebagai berikut.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variable Reward (X)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,674	0,182	Valid
X1.2	0,722	0,182	Valid
X1.3	0,781	0,182	Valid
X1.4	0,670	0,182	Valid
X1.5	0,661	0,182	Valid
X1.6	0,742	0,182	Valid
X1.7	0,770	0,182	Valid
X1.8	0,730	0,182	Valid
X1.9	0,608	0,182	Valid
X1.10	0,716	0,182	Valid
X1.11	0,690	0,182	Valid
X1.12	0,712	0,182	Valid
X1.13	0,693	0,182	Valid

Tabel 4.4 sebelumnya menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada variabel reward memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel reward dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r Hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,581	0,182	Valid
Y1.2	0,680	0,182	Valid

Y1.3	0,676	0,182	Valid
Y1.4	0,815	0,182	Valid
Y1.5	0,822	0,182	Valid
Y1.6	0,860	0,182	Valid
Y1.7	0,863	0,182	Valid
Y1.8	0,818	0,182	Valid
Y1.9	0,851	0,182	Valid
Y1.10	0,806	0,182	Valid
Y1.11	0,832	0,182	Valid
Y1.12	0,849	0,182	Valid
Y1.13	0,800	0,182	Valid
Y1.14	0,838	0,182	Valid

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Reward	0,915	Reliabel
Kinerja	0,954	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, semua variabel penelitian memperoleh nilai Alpha Cronbach yang lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut reliabel, sehingga item-item pertanyaan tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian .

Interval = $\frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Berikut ini adalah kategori dari masing-masing interval, yaitu:

Tabel 4
Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat tidak setuju
1,80 s/d 2,59	Tidak setuju
2,60 s/d 3,39	Cukup
3,40 s/d 4,19	Setuju
4,20 s/d 5,00	Sangat setuju

Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 117 responden yang tersebar di Best Western Lagoon Manado.

117 responden tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja

Berdasarkan jenis kelaminnya, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 58 orang pria dan 59 orang wanita. Kemudian berdasarkan usianya, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada dalam rentang usia 21 - 30 tahun. Lalu berdasarkan pendidikan terakhirnya, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mempunyai pendidikan terakhir di jenjang SMA/ sederajat. Sedangkan berdasarkan masa kerjanya, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah bekerja dalam rentang waktu 1 - 5 tahun.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut definisi tersebut bisa dikatakan jika reward bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Karena reward akan memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2013) sehingga ketika kepuasan karyawan sudah terpenuhi, kepedulian mereka terhadap pekerjaan akan meningkat.

Untuk menciptakan kedisiplinan dan kinerja karyawan yang baik, pihak perusahaan harus memperhatikan apakah reward yang telah diberikan sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab karyawan.

Hal ini berarti semakin baik reward yang diterima, maka semakin baik kinerja kerja dari karyawan. Hasil penelitian mengenai pengaruh reward terhadap kinerja kerja ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari reward terhadap disiplin kerja di Best Western Lagoon Manado dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari nilai level of significant (0,005) yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Best Western Lagoon Manado
2. Reward dari luar perusahaan juga sangat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, seperti lingkungan sosial di sekitar perusahaan

3. Kinerja karyawan bisa di tingkatkan apabila seorang karyawan mendapatkan Reward dari perusahaan
4. Komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena merasa di hargai .

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran bagi antara lain:

1. Sistem reward atau penghargaan yang diterapkan oleh pihak Best Western Lagoon Manado sekarang sudah berjalan dengan baik. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk tetap mempertahankan sistem reward tersebut atau bahkan menambahkan beberapa reward baru bila dirasa perlu untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi tiap-tiap karyawan Best Western Lagoon Manado untuk selalu memperhatikan kedisiplinan para karyawannya dengan melakukan pengawasan secara rutin tetapi juga tidak mengekang para karyawannya, agar para karyawan tetap memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi tanpa ada perasaan terkekang oleh atasan.
3. Pihak Best Western Lagoon Manado sebaiknya memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang reward yang hendak diberikan dan bagaimana reward tersebut dapat diterima sehingga dapat benar-benar berdampak positif bagi karyawan.
4. Sebaiknya lebih menyesuaikan kembali jumlah reward yang dapat diterima karyawan agar sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan.

Referensi

Eugene, McKenna, Nic, Beech, 2000. *The Essence of Management*.

Graham, MD and Manus, TM. 2002. *Creating a Total Rewards Strategy: A tool kit for designing business-based plans*, Amacom, New York.

Kappagoda, U.W.M.R. Sampath., Othman, Hohd, Zainul, Fithri, Othman., 2014. *Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes*. Journal of Human Resource and Sustainability Studies

La Belle, J. E. 2005. *The paradox of safety hopes and rewards: are you rewarding the right behavior? Professional Safety*. 37-39

Mahsun, Mohammad. 2005. *Metode Penelitian Bahasa*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPFE, Yogyakarta

Munandar, Ashar, Sunyoto. 2001. *Perilaku Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia

Nnaji-Ihedinmah, Chijioke, Nnadozie., Egbunike, Francis, Chinedu. 2015. *Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis*

Puwanenthiren, P. 2011. *Reward System and its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffna District*. *Global Journal of Management and Business Research*, vol. 11(14)

Rahim, Marlisa, Abdul., Daud, Wan, Norhayate, Wan. 2012. *A Proposed Conceptual Framework for Rewards and Motivation among Administrators of Higher Educational Provider in Malaysia*. *International Journal of Business and Commerce* Vol. 1, No. 9.

Srimindarti, C. (2006). *Balanced Scorecard Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja*. Semarang: STIE Stikubank.

Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi) Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Soemohadiwidjojo, Arini. 2015. *Panduan Praktis Menyusun KPI*. Jakarta: Ras.

Thompson, M. 2002. *High Performance Work Organization in UK Aerospace, The Society of British Aerospace Companies, London*. Cited by Armstrong, M (2009) *A Handbook of Human Resources Management Practice*, 11th ed, Kogan Page, London

Torrington, D., Hall, L., & Stephen, T. 2008. *Human Resource Management (7th ed.)*. Edinburg: Pearson Education Limited.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M., (2014). *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 4 (1): pp 293-298