

## PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP TINGKAT MOTIVASI KARYAWAN DI TOKO BANGUNAN WILLY JAYA

Cindi Mei Herawati<sup>1</sup>, Muhammad Jamaluddin<sup>2</sup>  
[cindimeisherawati@gmail.com](mailto:cindimeisherawati@gmail.com)<sup>1</sup>, [jamaluddin@psi.uin-malang.ac.id](mailto:jamaluddin@psi.uin-malang.ac.id)<sup>2</sup>  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan di Toko Bangunan Willy Jaya. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia yang efisien menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif, dengan melibatkan 12 karyawan sebagai responden. Data diperoleh melalui kuesioner dan wawancara langsung. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,356 dan nilai signifikansi sebesar 0,018. Selain itu, penghargaan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien jalur 0,242, sig. 0,039), dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien jalur 0,519, sig. 0,001). Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan sistem penghargaan yang adil untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Toko Bangunan Willy Jaya.

**Kata Kunci:** Sistem Penghargaan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat menyebabkan tingginya tingkat persaingan di berbagai sektor, termasuk di sektor industri jasa perdagangan seperti toko bangunan. Dalam situasi ini, tantangan yang dihadapi oleh para pelaku usaha semakin kompleks. Toko bangunan kini harus bersaing dengan banyak kompetitor, sehingga dituntut untuk terus meningkatkan strategi, terutama dalam hal layanan pelanggan untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks ini, kualitas sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting. Pelayanan prima dari karyawan menjadi kunci utama untuk menjaga loyalitas pelanggan serta meningkatkan citra dan daya saing toko. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif, termasuk upaya pemberdayaan dan peningkatan semangat kerja menjadi hal yang sangat penting.

Salah satu strategi penting dalam pengelolaan SDM adalah penerapan sistem penghargaan dan motivasi kerja. Kedua aspek ini diyakini mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan sistem penghargaan yang adil dan motivasi yang tepat, karyawan akan merasa dihargai, memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan, serta termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Penerapan penghargaan dan motivasi sangat relevan dalam sektor perdagangan bahan bangunan, di mana persaingan antar pelaku usaha semakin ketat. Toko Bangunan Willy Jaya sebagai salah satu pelaku usaha di bidang ini dituntut untuk memiliki strategi pengelolaan karyawan yang mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penting bagi toko bangunan seperti Willy Jaya untuk memperhatikan secara serius aspek reward dan motivasi sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Toko Bangunan Willy Jaya merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang penyediaan bahan bangunan, melayani kebutuhan konstruksi bagi masyarakat sekitar. Dalam operasionalnya, toko ini mempekerjakan 12 orang karyawan dengan latar belakang

pendidikan mulai dari SD, SMP, hingga SMA. Berdasarkan pembagian kerja, terdapat 1 orang wanita yang bekerja sebagai kasir, 1 orang wanita yang menjaga toko, 5 orang karyawan laki-laki di bagian pengiriman, dan 5 orang karyawan laki-laki lainnya di bagian gudang.

Menyadari pentingnya peran karyawan dalam menunjang kelancaran operasional, pemilik toko mulai menerapkan sistem reward yang sederhana, seperti bonus lembur, insentif kehadiran, dan kata-kata apresiasi atas kinerja yang baik. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana sistem reward yang diterapkan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Toko Bangunan Willy Jaya.

## **Kajian Pustaka**

### **Pengertian Reward**

Kata “reward” berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah (Echols & Shadily, 2005) Reward mengacu pada sesuatu yang diberikan kepada individu sebagai bentuk pengakuan atas tindakan atau prestasi yang telah dicapainya. Pemberian reward ini merupakan bentuk apresiasi, ungkapan terima kasih, dan perhatian kepada individu tersebut.

Penghargaan yang sering disebut dengan reward memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusinya dihargai dengan baik oleh perusahaan, maka mereka akan merasa diakui atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga menciptakan rasa loyalitas kepada perusahaan.

Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan penghargaan yang pantas dan adil sebagai bentuk pengakuan atas prestasi karyawan. Penghargaan tersebut dapat berupa berbagai macam bentuk, seperti bonus, promosi, atau pengakuan formal, yang semuanya bertujuan untuk menunjukkan bahwa perusahaan menghargai kerja keras dan dedikasi karyawan.

Dengan penghargaan yang tepat, hubungan antara perusahaan dan karyawan akan semakin erat. Karyawan akan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, sementara perusahaan akan mendapatkan keuntungan berupa peningkatan produktivitas dan kinerja. Dalam konteks ini, saling ketergantungan antara kedua belah pihak menjadi sangat penting, karena dengan adanya rasa saling menghormati dan mendukung akan tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, rencana dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terlaksana dengan lebih lancar dan efektif. (Lestari et al., n.d.)

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Novi Mayasari & Dr. Johar Alimuddin, 2023) , kata “motivasi” berasal dari bahasa Latin yaitu “movere” yang berarti daya penggerak atau daya dorong. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan suatu tindakan. Tanpa adanya motivasi, maka tidak akan ada suatu kegiatan, karena individu cenderung bersikap pasif. Oleh karena itu, motivasi sangat diperlukan untuk memicu setiap usaha. Agar dapat berkembang, seseorang memerlukan motivasi. Motivasi juga dapat dipahami sebagai sesuatu yang ada dalam diri individu dan tidak tampak secara fisik, tetapi dapat diamati melalui perilaku yang ditunjukkannya. Peran motivasi sangat signifikan dalam menunjang kinerja kerja.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain: (1) kesesuaian gaji yang diterima, (2) bonus yang diberikan, (3) hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, (4) pembagian kelompok kerja yang tepat, (5) kesempatan untuk menggunakan kemandirian, (6) kesempatan untuk bekerja sama, (7) kondisi fisik perusahaan, (8) kenyamanan tempat kerja, (9) promosi jabatan berdasarkan lama masa kerja, dan (10) tantangan dalam bekerja. Secara keseluruhan, motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan di lapangan. Peningkatan motivasi

kerja karyawan dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karir, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif, yang semuanya berkontribusi dalam peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, motivasi kerja sangat diperlukan. Agar karyawan dapat bekerja sesuai harapan, maka perlu memiliki semangat dan dedikasi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui motivasi yang diberikan. (Thoibah et al., 2024)

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh dari fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dalam hal ini, kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari angka atau output yang dihasilkan, tetapi juga mencakup perilaku yang dapat diamati dan dievaluasi saat melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik seorang karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kontribusi individu terhadap kinerja karyawan sangatlah penting, karena setiap karyawan memiliki peran yang unik yang dapat mempengaruhi dinamika tim dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mencerminkan kemampuan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan dengan menyelesaikan target yang telah ditetapkan secara tepat waktu, tanpa melampaui batas waktu yang ditentukan. Hal tersebut harus dilakukan dengan tetap memperhatikan moral dan etika perusahaan yang menjadi dasar setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Dengan demikian, kinerja karyawan yang baik tidak hanya memberikan hasil positif bagi perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang pada gilirannya memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan.

## **METODOLOGI**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi dalam penelitian ini adalah pada Toko Bangunan Willy Jaya yang beralamat di Jl. Buluagung Kalikerang. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Reward, Motivasi Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Toko Bangunan Willy Jaya, sebanyak 12 orang. Karena jumlah populasi yang kecil, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel atau disebut juga sebagai teknik sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan.

### **Uji validitas dan reliabilitas**

#### **Uji validitas**

Menurut Arikunto dan Suharsimi (2003), “validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan atau keabsahan suatu instrumen.” Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap item pernyataan dengan skor total menggunakan rumus korelasi Product Moment. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel reward, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi ( $r$ ) lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, semua item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

## Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas diukur menggunakan koefisien Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,6 (Arikunto & Suharsimi, 2003).

### Hasil perhitungan menunjukkan bahwa:

1. Variabel Reward (X) memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,78
2. Variabel Motivasi Kerja (Y) memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,81
3. Variabel Kinerja Karyawan (Z) memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,76

Karena semua nilai Alpha Cronbach berada di atas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel, dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten.

### Analisis data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan analisis jalur. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dalam penelitian ini, dengan mempertimbangkan distribusi frekuensi dan variasi jawaban pada setiap pernyataan dalam instrumen penelitian. Sedangkan analisis jalur digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel yang diteliti, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan kausalitas antar variabel tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran responden

Dalam penelitian ini, responden berjumlah 12 orang karyawan. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 10 orang (83%) dan perempuan sebanyak 2 orang (17%). Ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden merupakan lulusan SD sebanyak 1 orang (8%) dan SMP sebanyak 5 orang (42%), serta sisanya merupakan lulusan SMA sebanyak 6 orang (50%).

### Analisis statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap tiga variabel penelitian, yaitu: reward (X), motivasi kerja (Y1), dan kinerja karyawan (Y2).

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-rata	Interpretasi
Reward	3,85	Baik
Motivasi Kerja	3,97	Baik
Kinerja karyawan	4,05	Baik

Secara umum, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Reward (X) memiliki mean sebesar 3,85, Motivasi Kerja (Y1) sebesar 3,97, dan Kinerja Karyawan (Y2) sebesar 4,05, yang semuanya berada dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem reward dinilai cukup baik, karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan kinerja mereka juga dinilai baik oleh responden.

### Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	Sig.	Keterangan
Reward – Motivasi Kerja	0,356	0,018	Signifikan (diterima)

Reward- Kinerja Karyawan	0,242	0,039	Signifikan (diterima)
Motivasi kerja- Kinerja karyawan	0,519	0,001	Signifikan (diterima)

H1: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,356 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Artinya, semakin baik sistem reward yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa reward merupakan faktor penting dalam membangkitkan semangat dan dorongan kerja karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

H2: Reward juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,242 dan nilai signifikansi 0,039 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian reward yang tepat dan adil dapat mendorong peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik, karena adanya dorongan untuk mempertahankan atau meningkatkan pencapaian mereka.

H3: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,519 dan tingkat signifikansi 0,001, yang menunjukkan pengaruh yang kuat dan signifikan ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Motivasi menjadi faktor internal yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, menyelesaikan tugas dengan baik, dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan di Toko Bangunan Willy Jaya berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,356 dan nilai signifikansi sebesar 0,018 dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem penghargaan yang diterapkan maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang adil dan tepat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya berkontribusi dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, penghargaan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,242 dan nilai signifikansi sebesar 0,039. Karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan kinerja kerja yang lebih baik, karena adanya dorongan untuk mempertahankan atau meningkatkan prestasinya. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,519 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penerapan sistem penghargaan yang efektif di Toko Bangunan Willy Jaya dapat menjadi strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Toko Bangunan Willy Jaya dapat disimpulkan bahwa sistem reward yang diterapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Reward yang tepat dan adil tidak hanya mampu meningkatkan semangat kerja, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, motivasi kerja terbukti menjadi faktor penting

yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai rekomendasi, manajemen Toko Bangunan Willy Jaya disarankan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan sistem reward yang sudah ada dengan melakukan evaluasi secara berkala agar tetap sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Melibatkan karyawan dalam proses perancangan reward juga dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan efektivitas motivasi. Selain itu, perlu adanya program pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk mendukung peningkatan kinerja. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan motivasi dan kinerja karyawan dapat terus meningkat, sehingga mendukung tercapainya tujuan bisnis toko secara berkelanjutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, & Suharsimi. (2003). *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek* . Rineka Cipta.
- Echols, J., & Shadily, H. (2005). *Kamus Inggris Indonesia* . Gramedia.
- Lestari, S., Studi Administrasi Bisnis, P., Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong Komplek Stadion Olahraga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong, S., & Selatan, K. (n.d.). **PENGARUH REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. AGUNG PUTRA JAYA MANDIRI KABUPATEN TABALONG.**
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Novi Mayasari, & Dr. Johar Alimuddin. (2023). *Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa*. Rizquna.
- Thoibah, B., Purnama Sari, D., Ayenti, E., Sofi, M., Kunci, K., & Keja Kinerja Karyawan, M. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Literatur Study: The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company Artikel Review*. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>.