



EFEKTIVITAS *REWARD* TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA MAHASISWA UNIT KEGIATAN MAHASISWA KEBUN ORGANIK DAN HIDROPONIK

Jimmi^{1*}, Aloysius Hari Kristianto², Priska Vasantan³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Institut Shanti Bhuana, Kalimantan Barat, Indonesia

Email korespondensi: jimmi1612@shantibhuana.ac.id

ABSTRAK

Pemberian penghargaan dapat meningkatkan sumber daya manusia, pemberian penghargaan mencerminkan bahwa lembaga peduli terhadap pengembangan sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini untuk mengeksplorasi dan memahami efektivitas *reward* terhadap peningkatan kinerja UKM kebun organik dan hidroponik Institut Shanti Bhuana. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif naturalistik. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan Triangulasi data yaitu dengan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi dengan metode *purposive sampling* dimana peneliti mengidentifikasi lokasi dan individu/kelompok dengan sengaja dan terencana. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *reward* memiliki efektivitas untuk meningkatkan motivasi kerja UKM kebun organik dan hidroponik Institut Shanti Bhuana. Koordinator organisasi kerja UKM memiliki peran yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja anggota UKM kebun organik dan hidroponik. Setiap hasil kinerja memerlukan kompensasi, hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan perlu adanya apresiasi dari kinerja anggota UKM kebun organik dan hidroponik. Pentingnya penghargaan yang diberikan kepada para anggota sebagai bentuk motivasi dan sebagai sarana untuk menciptakan loyalitas terhadap organisasi.

Kata Kunci: *Reward*, Motivasi kerja, Efektivitas

ABSTRACT

Reward can increase the human resources because reward had to described that the organization was caring about the human resources development. The purpose of this study was to explore and understand the effectiveness of rewards for improving the performance of organic and hydroponic garden at Institute Shanti Bhuana. The method used in this research is a qualitative descriptive case study. The research data collection technique uses data triangulation, namely participatory observation, in-depth interviews, and documentation with a purposefully select method where the researcher identifies the location and the individual / group on purpose and in a planned manner. The results of the study concluded that the reward has an effectiveness to increase the work motivation of the organic and hydroponic garden of Institute Shanti Bhuana. The coordinator of the UKM work organization has an important role in increasing the work motivation of the members of the organic and hydroponic garden UKM. Each performance result requires compensation, this aims to increase work motivation and

there needs to be an appreciation of the performance of the members of the organic and hydroponic garden UKM. The importance of awards given to members as a form of motivation and as a means of creating loyalty to the organization.

Keyword: *Reward, Work Motivation, Effectivity*

PENDAHULUAN

Era globalisasi menciptakan iklim persaingan yang sangat ketat di segala bidang. Oleh sebab itu setiap perusahaan, institusi ataupun lembaga dituntut memiliki keunggulan kompetitif dalam menciptakan daya saing yang mampu mengikuti perkembangan zaman, salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan tujuan untuk dapat mengikuti perkembangan zaman yang begitu dinamis. Keunggulan kompetitif dalam perspektif manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah nilai dalam perusahaan yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik kualitas sumber daya manusia yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain (Kasmawati, 2018). Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam perkembangan suatu perusahaan, maka karyawan harus bekerja dengan giat dan bekerja seoptimal mungkin agar mendapatkan prestasi dalam perusahaan, oleh karena itu lembaga harus memberikan intensif dan *reward* guna meningkatkan prestasi kerja karyawan (Widayanti, 2009). Perkembangan zaman saat ini menyebabkan perusahaan kesulitan jika perusahaan tidak memiliki keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan harus melakukan perubahan karena tuntutan zaman yang berkembang pada saat ini (Operasi, & Pusri, 2016). Peningkatan sumber daya manusia yang memadai, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya perusahaan yang dapat membawa perusahaan mencapai tujuan dan dapat membawa perusahaan bersaing pada saat ini. Pentingnya pemberian *reward* kepada karyawan dapat menggerakkan karyawan pada motivasi kerja dan membantu karyawan untuk mengarah pada tujuan perusahaan atau organisasi. Adapun *reward* yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Setiap insan memiliki keterbatasan dalam pelaksanaan aktivitas kerja, hal ini disebabkan oleh kendala di dalam diri insan tersebut atau hal lain yang menghambat produktivitas kerja. Maka hal yang penting dilakukan oleh lembaga ataupun organisasi adalah mendukung dan memberikan motivasi yang berdampak pada perasaan afeksi dari insan tersebut seperti rasa dihargai, dibutuhkan, dan diinginkan oleh organisasi sehingga dapat mengembalikan dan meningkatkan produktivitas kinerja insan tersebut. Berdasarkan penjabaran tersebut, alasan pemilihan topik dalam penelitian ini merupakan wujud *effort* terhadap kinerja dari karyawan, *part time job* (khusus yang masih melaksanakan studi) buruh, dan insan lain yang bekerja keras memenuhi kebutuhan hidupnya karena sebagai sesama insan



yang memiliki perasaan afeksi seharusnya dapat saling menghargai dan saling mengembangkan potensi satu sama lain sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi maupun bagi insan itu sendiri.

KAJIAN LITERATUR

2.1. Pengertian *Reward*

Reward atau penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh lembaga terhadap karyawan yang telah berhasil memenuhi pencapaian suatu target dalam lembaga. Pemberian penghargaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, kinerja karyawan dan prestasi karyawan. *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja karyawan sehingga pentingnya pemberian *reward* yang tepat sasaran yang sesuai keperluan yang dibutuhkan oleh karyawan. Pemberian penghargaan dapat meningkatkan sumber daya manusia, pemberian penghargaan mencerminkan bahwa lembaga peduli terhadap pengembangan sumber daya manusia sehingga pemberian penghargaan harus menjadi program yang semakin berkembang untuk suatu lembaga. (Usrotul Hasanah, 2016). Di samping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

2.2. Motivasi kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang memerlukan bantuan orang lain karena manusia tidak bisa hidup sendiri. Dalam suatu lembaga tentunya harus memperhatikan kebutuhan karyawan, salah satunya adalah dengan memberikan motivasi terhadap karyawan agar lebih semangat dalam bekerja dan dapat bekerja dengan maksimal. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Solikah, Setyowati, & Sanosra (2016) motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan untuk bekerja lebih giat. Adapun hasil penelitian Sitepu (2012) motivasi kerja adalah keinginan karena adanya kemauan untuk mencoba ataupun dorongan dalam diri untuk berbuat sesuatu. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam suatu lembaga dan bagi karyawan. Menurut Muchdarsyah Sinungan dalam Mazidah, (2018) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:



1. Pemberian Reward
2. Pemberian penghargaan
3. Lingkungan kerja
4. Gaji

2.3 Kinerja

Menurut Wahyuni, Idris, & Noor (2013) kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui bahwa seorang pegawai telah melakukan pekerjaan dan seberapa besar tingkat keberhasilan atau kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian dan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas serta memiliki tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu, penilaian kinerja tergantung kepada hasil yang dicapai karyawan dan seberapa berhasilnya karyawan dalam mencapai tujuan lembaga serta tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat diagnostik dan proses penilai terhadap pengembangan individu, tim dan organisasi (Supihati, 2014). Kinerja tentu saja pasti tidak lepas dari kemampuan individu pribadi seorang karyawan sendiri. Demikian pula halnya dengan keterampilan, unsur yang membentuk keterampilan terdiri:

1. Keterampilan teknis
2. Keterampilan antara pribadi
3. Keterampilan dalam pemecahan masalah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kualitatif deskriptif naturalistik. Penelitian kualitatif merupakan salah satu pendekatan penelitian yang dilakukan untuk memahami fenomena, kejadian, ataupun kebiasaan seseorang dalam kaitannya dengan topik penelitian yang diteliti (Cresswell, 2013). Menurut Sri Wahyuni (2017) mengemukakan bahwa naturalistik merupakan situasi penelitian di lapangan bersifat “natural” atau wajar, sebagaimana adanya, tanpa dimanipulasi, diatur dengan eksperimen atau tes (Gumilang, 2016). Pengumpulan data penelitian ini menggunakan triangulasi data yang dilakukan dengan cara



observasi partisipatif, dokumentasi, dan wawancara secara mendalam dengan menggunakan *purposive sampling* dalam pemilihan informan dimana penelitian mengidentifikasi lokasi dan individu/kelompok dengan sengaja dan terencana sehingga hasil pengumpulan data dapat menekankan makna generalisasi (Creswell, 2003). Adapun lokasi penelitian ini berada di Institut Shanti Bhuana, kabupaten Bengkayang, provinsi Kalimantan Barat, yakni dengan subjek penelitian berasal dari anggota UKM Hidroponik dan Organik. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 5 informan yang menjadi anggota UKM Hidroponik dan Organik Institut Shanti Bhuana dengan metode pemilihan *purposive sampling* yakni dengan kriteria: 1) Pemilihan sampel ditarik berdasarkan keperluan dan tingkat kejenuhan penelitian, dan 2) Pemilihan sampel memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi sebanyak mungkin serta bervariasi. Adapun Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik kualitatif deskriptif dimana data-data yang terkumpul dideskripsikan agar mendapatkan gambaran yang menyeluruh dari sudut pandang subjek tanpa harus melakukan pembuktian apapun.

HASIL & PEMBAHASAN

HASIL WAWANCARA INFORMAN

R1: Alasan saya mengikuti UKM Karena saya sangat hobi bercocok tanam. Selama mengikuti kegiatan UKM yang menjadi motivasi saya adalah Karena suka, hobi, walaupun tidak di bayar kami melakukan kegiatan karena hobi. Adapun saran saya untuk perkembangan UKM adalah agar anggota UKM dapat bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa memperhitungkan segala sesuatu jika ingin bekerja. Disamping itu, kordinator harus *enjoy*, harus tahu bagaimana menggerakkan anggotanya dan juga kordinator ini harus aktif dan tidak boleh setengah-setengah, kalau udah setengah-setengah kan ga bisa jalan. Kemudian kordinator harus mencintai apa yang sudah dia kerjakan, kalau dia tidak bisa kerjakan itu jadi anak buah anak buah nya itu tidak bisa dipimpin. Koordinator juga harus tau celah peluang pasar gimana, supaya kordinator mengerti, tidak harus hanya pandai menanam tetapi juga pandai memasarkannya. Sebenarnya apa yang kita lakukan bukan lihat sesuatu dari uangnya dulu, kalau kita tidak bisa mengerjakannya hanya pandai melihat uangnya saja dulu, itu tidak bisa kita kerjakannya, kita harus kerjakannya dan uang itu urusan belakang.

R2: Alasan saya mengikuti UKM Karena tertarik, karena sebelum masuk ISB itu sudah kepikiran untuk masuk UKM Hidroponik, sudah punya gambaran dari awal. Selama mengikuti UKM motivasi saya Karena suka, hobi, walaupun tidak di bayar kami melakukan kegiatan

Efektifitas Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Mahasiswa Unit Kegiatan Mahasiswa Kebun Organik dan Hidroponik

© 2021 MSDJ: Management Sustainable Development Journal.

Karya ini terlisensi dibawah Creative Commons Attribution 4.0 International



karena hobby. Adapun saran saya untuk perkembangan UKM adalah mencari kerja sama atau cari relasi agar pada saat panen , sayur dapat dijajakan ke orang-orang yang sudah memiliki relasi dengan UKM, sehingga jika mau jual tidak perlu lagi jalan kesana kesini untuk memasarkan dan bisa memanfaatkan media sosial. Agar penjualan sayur bisa terjual semuanya sesuai stok dan pesanan orang. Kemudian dalam penjualan juga ada kontribusi bagi pengantar atau penjualnya. Karena kalau dipikir-pikirkan itu kayak penambah semangat mereka juga lah agar mereka juga ada penghasilan untuk merekanya sebagai uang jajan. Karena yang kerja kan juga asrama jadi mereka ga bisa cari uang jajan diluar maka mereka bisa mencari uang jajan juga saat di asrama.

R3: Alasan saya mengikuti UKM karena Penanaman hidroponik dengan media air dan saya tidak pernah melihat penanaman sayur dengan media seperti itu, dan tidak menggunakan pestisida. Selama mengikuti UKM motivasi saya Karena mau menambah pengalaman dan ingin mencoba sesuatu hal yang baru. Adapun saran saya untuk perkembangan UKM adalah Setiap kali kerja harus ada konsumsinya, itu sebagai penyemangat, memotivasi dan menghargai kinerja anggotanya gitu yang bekerja. Karena kebetulan saat melakukan kegiatan kan pas cuaca panas dan tidak semua anggota membawa air minum jadi itu sebagai penyemangat motivasi mereka.

R4: Alasan saya mengikuti UKM karena Saya tertarik dengan ukm organik, awalnya di kampung-kampung itu masih banyak lokasi kosong, saya suka bercocok tanam jadi ukm organik sangat cocok untuk saya belajar, jadi setelah lulus dari ISB saya dapat mengimplementasikannya. Selama mengikuti UKM Motivasi saya mau mengikuti UKM dari diri sendiri, saya konsisten karena awal masuk ukm tujuannya untuk agar bisa gimana caranya mengikuti aturan di ISB. Untuk motivasi saya lihat kawan-kawan yang aktif, apalagi kalau tinggal di asrama bosan jadi sebagai mengisi luang waktu saja, dari pada kita tinggal di asrama diam aja tidak ada manfaatnya. Adapun saran saya untuk perkembangan UKM adalah Sebaiknya untuk UKM, ini kan kita ada melakukan penjualan, jadikan yang melakukan penjualan tu yang disuruh tu anggota UKM tersebut, tapi kebanyakan anggota tu malas karena ya kita tau jugalah harus ada, istilah seperti penghargaan, misalnya jual sayur paling tidak kita dapat uang jajan. Menurut saya jika caranya begitu anggotanya termotivasi.

R5: Alasan saya mengikuti UKM karena yang saya suka yaitu berkebun sehingga saya memilih hidroponik, dan yang paling saya suka itu penanaman karena dari penanaman itu kita merawat kemudian setelah dari apa yang kita lihat itu dan mendapatkan hasil itu membuat kita



puas. Selama mengikuti kegiatan UKM motivasi kerja saya yaitu dalam penjualan saya bisa belajar bagaimana cara penjualannya dan mengepak sayur, dan kita diajarkan bagaimana mana cara pemasarannya. Adapun saran saya untuk perkembangan UKM adalah kita harus menyukai, bagaimana sih kita menyukai, ketika kita menyukai sesuatu kita akan membuat kegiatan itu menarik, jadi sebenarnya yang terlalu monoton itu gak ada sih, jadi yang pertama kita harus mencintai kegiatan itu dulu.

Dari hasil wawancara di atas diketahui bahwa responden R1 menyatakan bahwa alasan dia mengikuti UKM adalah karena *hobby* bercocok tanam, Sedangkan motivasi mau mengikuti UKM karena suka, walaupun tidak dibayar karena sudah bekerja dalam ukm, Adapun saran yang diberikan kepada anggota UKM agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa memperhitungkan segala sesuatu seperti mengharapkan adanya penghargaan. Saran kepada koordinator sendiri yaitu harus *enjoy* agar koordinator membawa anggota UKM lebih santai tetapi dapat menyelesaikan pekerjaan atau kegiatan UKM, koordinator harus mencintai apa yang telah dikerjakan karena dengan koordinator mencintai pekerjaannya dapat membawa anggotanya untuk mencintai UKM Hidroponik dan Organik, kemudian koordinator harus bisa melihat peluang pasar yang ada saat ini, karena dengan melihat peluang pasar maka sayur UKM Hidroponik atau Organik dapat dijual sesuai kebutuhan pasar dan dapat mengajak anggota untuk bekerja sama dalam pemasaran penjualan sayur. R1 menyatakan bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh dan mengerjakan sesuatu dengan hati tanpa melihat imbalan atau penghargaan yang diharapkan, adapun R1 mengungkapkan bahwa yang berperan besar dalam perkembangan UKM adalah koordinator UKM karena koordinator merupakan penggerak bagi UKM. Ungkapan R2 berbeda dengan pendapat R1 yaitu alasan untuk masuk UKM Hidroponik yaitu karena tertarik dan pada saat melihat promosi Institut Shanti Bhuana, sejak awal sudah kepikiran bahwa saat diterima di Institut Shanti Bhuana akan memilih UKM Hidroponik, kemudian motivasi untuk bekerja dalam ukm karena rasa penasaran dengan tanaman Hidroponik yang menggunakan media air dan ingin mengetahui perbedaan penanaman sayur Hidroponik dan penanaman sayur lainnya. Adapun saran yang yang diberikan R2 yaitu berharap UKM Hidroponik dapat bekerja sama dengan orang luar, pangsa pasar ataupun relasi yang dapat menguntungkan UKM Hidroponik dan Organik, saat melakukan pemanenan sayur dapat di pasarkan sesuai kebutuhan pasar dan stok sehingga saat pemanenan dapat terjual habis melalui media sosial, kemudian R2 mengungkapkan bahwa setiap melakukan penjualan atau



pengantaran sayur kepada pembeli UKM bisa memberikan kontribusi/uang karena sebagai penyemangat untuk mengikuti kegiatan. Yang mengikuti kegiatan UKM ataupun yang berjualan sayur UKM merupakan anak-anak asrama yang tidak bisa mencari uang jajan di luar sehingga dengan diberikannya uang jajan dari hasil penjualan dapat membantu anggota yang tinggal di asrama untuk mencari uang jajan. R3 mengungkapkan bahwa alasannya mengikuti UKM Hidroponik yaitu karena penanaman Hidroponik dengan media air yang merupakan hal yang baru dan tidak pernah dilihat dan penanaman Hidroponik tidak menggunakan Pestisida yang membuat R3 semakin penasaran. Kemudian alasan R3 mau mengikuti UKM karena ingin menambah pengalaman dan mencoba hal yang baru. Adapun saran yang diberikan kepada R3 untuk pengembangan UKM Hidroponik yaitu setiap melakukan kegiatan berharap adanya konsumsi seperti minuman, karena kegiatan UKM pada sore dengan cuaca yang panas dan tidak semua anggota UKM membawa minuman, dan dengan menyediakan konsumsi dapat menyemangati anggota dan memberikan motivasi. R4 mengungkapkan bahwa alasan memilih UKM Organik karena suka bercocok tanam, kemudian melihat di kampung-kampung masih banyak lahan yang kosong dan memilih UKM Organik sebagai tempat untuk belajar dan berharap dapat mengimplementasikannya setelah lulus dari Institut Shanti Bhuana, kemudian motivasi R4 mau mengikuti kegiatan yaitu dari diri sendiri, karena R4 mengungkapkan belajar untuk mengikuti aturan yang ada pada Institut Shanti Bhuana, kemudian melihat teman-teman anggota UKM yang aktif membuat R4 berpikir bahwa dari pada berdiam di dalam asrama dan tidak melakukan apa-apa tidak ada gunanya sehingga ketika melakukan kegiatan UKM dapat memberikan manfaat. Adapun saran yang di ungkapkan oleh R4 yaitu anggota UKM yang melakukan penjualan diberikan penghargaan atau uang agar anggota UKM yang berjualan tidak merasa malas, kemudian R4 mengungkapkan jika dalam setiap penjualan anggota UKM yang mengantar mendapatkan penghargaan maka dapat memotivasi anggota UKM. Terakhir dari R5 alasan memilih UKM Hidroponik yaitu karena menyukai berkebun atau bercocok tanam, R5 mengungkapkan menyukai kegiatan dari penanaman dan dapat merawat kemudian dari yang ditanam mendapatkan hasil dan membuat R5 menjadi puas. Motivasi R5 dalam mengikuti kegiatan UKM Hidroponik yaitu mengikuti kegiatan penjualan, mengepak sayur dan pemasaran sayur dapat mempelajari beberapa hal yang memberikan manfaat yang baik bagi anggota. Adapun saran R5 kepada UKM yaitu anggota harus mencintai UKM Hidroponik sendiri dan membuat kegiatan itu menjadi menarik karena yang menghidupkan kegiatan UKM Hidroponik adalah anggotanya sendiri.

PEMBAHASAN

Efektifitas Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Mahasiswa Unit Kegiatan Mahasiswa Kebun Organik dan Hidroponik

© 2021 MSDJ: Management Sustainable Development Journal.

Karya ini terlisensi dibawah Creative Commons Attribution 4.0 International



Dari hasil wawancara dengan kelima responden yang merupakan anggota UKM Hidroponik dan UKM Organik di Institut Shanti Bhuana, dapat disimpulkan bahwa tiga dari kelima responden mengatakan bahwa yang menjadi motivasi kerja untuk melakukan kegiatan UKM adalah adanya *reward*, baik dalam bentuk materi ataupun penghargaan. Dalam hasil wawancara juga dijelaskan bahwa yang menjadi dasar bagi mahasiswa dalam mengikuti UKM Hidroponik dan UKM Organik di Institut Shanti Bhuana adalah hobi. Adapun hobi didasari karena ketertarikan atas sesuatu atau kegiatan tertentu yakni sejauh minat terhadap aktivitas tersebut tidak berlangsung singkat maka aktivitas tersebut akan dirasa penting oleh individu. Karena itu, agar hobi yang dilakukan oleh individu tersebut tidak berlangsung secara singkat, maka motivasi menjadi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja individu yang bersangkutan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan segala upaya dan kekuatan yang dimiliki oleh individu tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Setianingsih (2016) menyatakan bahwa pada era modern saat ini, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian *reward* yang tepat sasaran. Maka agar anggota UKM Hidroponik dan UKM Organik dapat memberikan reaksi positif terhadap kegiatan UKM, perlu adanya pemberian *reward* sesuai dengan keadaan dan kondisi anggota di dalam kegiatan UKM Hidroponik dan UKM Organik agar pemberian *reward* tepat pada sasaran sesuai kebutuhan anggota UKM Hidroponik dan UKM Organik sehingga memberikan kepuasan tersendiri bagi anggota-anggota UKM dalam mengikuti kegiatan atau aktivitas. Kepuasan menjadi sangat penting bagi kinerja mahasiswa, hal ini karena kepuasan membuat mahasiswa termotivasi atas capaian-capaian yang diinginkan oleh UKM dan mahasiswa itu sendiri. UKM perlu mengoptimalkan kinerja mahasiswa di dalam UKM yakni dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui motivasi, hal ini karena mahasiswa memiliki harapan, keinginan kebutuhan, kelelahan, dan kebosanan dalam aktivitas yang dilakukannya, maka dari itu pemberian *reward* dapat meningkatkan kepuasan kerja mahasiswa di dalam UKM sehingga motivasi kerja mahasiswa tersebut dapat muncul di dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh UKM Hidroponik maupun Kebun Organik, dan hal ini akan membuat mahasiswa mencintai UKM Hidroponik dan Kebun Organik. Adapun berdasarkan hasil wawancara dengan responden bahwa saran yang diinginkan oleh responden terkait dengan kemajuan UKM adalah adanya relasi atau kerja sama dengan konsumen agar saat melakukan kegiatan penjualan sudah ada pangsa pasar yang ditargetkan. Kemudian agar saat melakukan kegiatan UKM tidak terlalu monoton maka perlu adanya kegiatan bervariasi yang memupuk rasa kebersamaan sebagai



sesama anggota UKM yakni dengan kegiatan kumpul bersama sekedar beristirahat saling berbagi makanan ringan atau minuman. Peran koordinator juga sangat penting, maka dari itu demi meningkatkan motivasi kerja dari anggota UKM Hidroponik dan UKM Organik, koordinator harus memiliki kemampuan untuk dapat membimbing anggota UKM baik dalam hal berkomunikasi dengan anggotanya kemudian melihat pangsa pasar dan juga membawa kegiatan UKM menjadi lebih menarik. Sesuai dengan kajian penelitian yang dilakukan oleh Srinadi & Supartha (2015) bahwa *reward* atau penghargaan merupakan suatu barang ataupun materi yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan yang telah berhasil mencapai suatu target dalam perusahaan. Seringkali prestasi dikaitkan dengan *reward* karena prestasi yang mampu dicapai oleh karyawan merupakan kerja keras dari karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan kemudian perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang telah mencapai target dan tujuan perusahaan.

SIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *reward* secara efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dari anggota UKM Hidroponik dan kebun Organik Institut Shanti Bhuana. Hasil wawancara menunjukkan alasan responden mengikuti UKM Hidroponik dan Organik adalah karena hobi. Hobi terkait bercocok tanam membuat daya tarik tersendiri untuk mengikuti UKM. Dengan didasari hobi, responden dapat menggapai potensi-potensi yang ada di dalam diri sehingga menciptakan rasa cinta terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Namun, salah satu yang dapat menjadi faktor yang membuat rasa cinta pekerjaan muncul adalah kepuasan. Kepuasan muncul sebagai akibat dari rasa cinta dan senang terhadap aktivitas yang ada di dalam suatu pekerjaan atau kegiatan, hanya saja sebagai manusia, rasa senang dan cinta tersebut dapat hilang dikarenakan frekuensi kegiatan yang dilakukan secara kontinu memberikan perasaan bosan dan lelah. Mahasiswa memiliki harapan dan keinginan akan sesuatu baik dalam melakukan pekerjaan atau melakukan suatu kegiatan. Oleh karena itu, *reward* merupakan faktor yang dapat memunculkan motivasi mahasiswa agar kinerja UKM Hidroponik dan Organik dapat meningkat. Tiga dari kelima responden yang diwawancarai mengungkapkan bahwa dengan memberikan *reward* dapat meningkatkan motivasi kerja baik dalam bentuk materi ataupun penghargaan dan dua dari tiga responden tersebut mengungkapkan bahwa perlu adanya kontribusi dari setiap penjualan sayur bagi anggota yang melakukan pengantaran ataupun penjualan. Kemudian dua diantara kelima responden mengungkapkan bahwa yang dapat meningkatkan motivasi kerja anggota UKM kebun organik dan hidroponik yaitu koordinator yang memiliki peran penting dalam

Efektifitas Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Mahasiswa Unit Kegiatan Mahasiswa Kebun Organik dan Hidroponik



meningkatkan kegiatan UKM kebun organik dan hidroponik, koordinator harus memiliki kemampuan untuk menggerakkan anggota UKM kebun organik dan hidroponik sehingga anggota dapat aktif dalam mengikuti kegiatan. Adapun koordinator harus memiliki kreatifitas untuk membuat kegiatan UKM kebun organik dan hidroponik menjadi lebih menarik sehingga anggota UKM kebun organik dan hidroponik termotivasi untuk mengikuti kegiatan. Pada umumnya *reward* memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi kerja, tetapi yang terpenting adalah bagaimana cara perusahaan memberikan *reward* yang tepat sesuai dengan keperluan yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga pemberian *reward* tidak salah digunakan oleh karyawan dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi kepada perusahaan.

REFERENSI

- Creswell, J. W. (2003). *Research Design*. (1), 6–8. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Creswell, John W. (2013). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, third Edition, Terjemah, Achmad Fawaid, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Di, P., Operasi, D., & Pusri, P. T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Gumilang, G. S. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Bimbingan Dan Konseling*. 2(2).
- Kasmawati, K. (2018). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6864>
- likah, I., Setyowati, T., & Sanosra, A. (2016). Pengaruh *Reward*, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ptpn Xii (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi The Effect Of *Reward*, Punishment And Employee Motivation To Employee Productivity In Ptpn Xii (Persero) kebun J. 2(1), 91–105.
- Mazidah, N. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening*. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201712107005>
- Setianingsih, A. (2016). Analisis Efektivitas *Reward* Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Agent) Ditinjau Perspektif Ekonomi Islam.
- Sitepu, A. T. (2012). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. 1(4), 1123–1133.



- Srinadi, N. N., & Supartha, W. G. (2015). Pada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Intention To Quit *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Email : srinadikm@yahoo.com Tenaga kesehatan merupakan kunci utama keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan . Berd. 03, 197–219.*
- Sri Wahyuni, S. pd. (2017). Penerapan Model Pembelajaran Curah Pendapat Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Di Kelas Viia Smp Negeri 6 Cilacap. (01).
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta, 12(01).*
- Usrotul Hasanah, S. S. (2016). *Pengaruh Minat, Motivasi, Penghargaan, dan Profesionalisme Terhadap Prestasi Dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Dalam Melakukan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. 6(1), i–81.*
- Wahyuni, S., Idris, H. A., & Noor, M. (2013). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. 1(3), 502–515.*
- Widayanti, D. A. (2009). *Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Pretasi Kerja Karyawan Pada.*

