

ANALISIS PENGARUH REWARD KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI DEPARTEMEN FOOD AND BEVERAGES COUNTRYARD BY MARRIOTT BALI SEMINYAK RESORT

Devi Pudarika*

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Program Studi Hospitality dan Pariwisata
Universitas Bunda Mulia, Tangerang, Indonesia
devipundarika18@gmail.com

Roels Ni Made Sri Puspawati

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Program Studi Hospitality dan Pariwisata,
Universitas Bunda Mulia, Tangerang, Indonesia
roelspuspa16@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether rewards have an influence on employee motivation to work, especially at Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort. This study used a quantitative method where the sample was taken using the entire population, amounting to 72 and using a non-probability sampling technique, namely saturated sampling. Data collection was carried out by conducting questionnaires, interviews, and observations. The distributed questionnaire consisted of 27 statements using a Likert scale and the results of the questionnaire were processed with a tool in the form of SPSS version 26. The results of the research that has been obtained are that the majority have an age range of 20-30 years with a working period of 1-3 years. Based on the validity and reliability tests of all statements used are valid and reliable. Reward can explain 50.5% of work motivation variables, while the remaining 49.5% is influenced by other variables not explained in this study. Based on the simple linear regression test, the significance value shows the number .009 which is greater than the significance level. Through the results of the T test, it can be seen that the reward variable affects work motivation. Based on the results of this study, the suggestions that can be conveyed are not to overly impose the way employees work in completing each task and to be able to provide direction.

Keyword: Reward, Work Motivation, Employees.

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah *reward* atau penghargaan memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja khususnya di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana pengambilan sampel menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 72 serta menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner yang disebarakan terdiri dari 27 pernyataan dengan menggunakan skala likert dan hasil kuesioner diolah dengan alat bantu berupa SPSS versi 26. Hasil dari penelitian yang sudah didapatkan adalah mayoritas memiliki rentang usia 20-30 tahun dengan masa bekerja 1-3 tahun. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas dari seluruh pernyataan yang digunakan bersifat valid dan reliabel. *Reward* dapat menjelaskan 50,5% variabel motivasi kerja, sedangkan 49,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji regresi linear sederhana, nilai signifikansi menunjukkan angka .009

dimana lebih besar dari taraf signifikansi. Melalui hasil uji T, dapat dilihat bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat disampaikan yaitu untuk tidak terlalu memaksakan cara bekerja karyawan dalam menyelesaikan setiap tugasnya dan dapat memberikan arahan.

Kata Kunci: *Reward*, Motivasi Kerja, Karyawan.

PENDAHULUAN

Hotel merupakan akomodasi utama yang ada di industry pariwisata, dimana hal ini berhubungan dengan kepuasan pelanggan yang diberikan oleh hotel baik melalui pelayanan maupun produknya. Tentunya untuk memberikan pelayanan terbaik pastinya sebuah perusahaan perlu mendorong keinginan kerja karyawan dengan cara memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan.

Reward sendiri terbagi menjadi 2 kategori yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Dalam sebuah hotel membutuhkan karyawan yang semangat dalam melakukan pekerjaan dimana hal ini dilakukan dengan memberikan *reward* kepada karyawan seperti yang dilakukan oleh Countyard by Marriott Bali Seminyak Resort. Yang mana *reward* ini dilakukan dengan cara mengadakan apresiasi karyawan yang dilakukan setiap bulan Mei yang berlangsung selama 1 minggu.

Motivasi merupakan sesuatu yang dipengaruhi pada beberapa perbuatan atau perilaku setiap individu sebagai upaya untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuannya (Wibowo dalam Wahyuni, 2019). Tentunya untuk mendapatkan kualitas pelayanan yang terbaik, Countyard by Marriott Bali Seminyak Resort ini melakukan pemberian *reward* sehingga seluruh karyawan dapat meningkatkan motivasinya untuk bekerja.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijabarkan, peneliti memiliki dasar untuk melakukan penelitian terkait “**ANALISIS PENGARUH REWARD KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI DEPARTEMEN FOOD AND BEVERAGES COUNTYARD BY MARRIOTT BALI SEMINYAK RESORT**”

METODE PENELITIAN

Metode yang akan digunakan pada penelitian ini yakni metode kuantitatif. Yang mana metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang mencakup data berupa angka, yang akan diuji kebenarannya dengan menggunakan hipotesis dua variabel yang berhubungan dan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel yang satu dengan lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer yang digunakan peneliti yakni penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara di lokasi penelitian

Data Sekunder

Data sekunder digunakan apabila sumber tidak memberikan informasi secara langsung kepada peneliti, kemudian data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah studi dokumentasi

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan jumlah dari suatu kelompok yang akan diteliti dan diambil datanya oleh peneliti (Hernaeny, 2021). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort khususnya pada departemen *Food and Beverages*.

Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Yang mana sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada departemen *Food and Beverages Service* dan *Product* berjumlah 72 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data dan Interpretasi

Analisis Statistik Deskriptif

Supaya dapat menganalisis tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis jawaban bersumber dari responden terkait pernyataan secara terpisah dan individu. Pernyataan dalam kuesioner terbagi menjadi dua variabel, yakni *reward* (X) dan motivasi kerja (Y). Berikut dijabarkan hasil dari analisis deskriptif.

Tabel 4.11 Analisis Statistik Deskriptif *Reward* (X)

Dimensi	Pernyataan	Mean per indikator	Kategori	Mean X
Pencapaian	Karyawan merasa senang apabila berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan	3,74	<i>Very High</i>	45,76
	Dengan atasan memberikan pujian atas pencapaiannya, karyawan menjadi lebih terdorong untuk membuat pencapaian lainnya	3,65	<i>Very High</i>	
Otonomi	Karyawan diberikan kebebasan mengambil keputusan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	3,51	<i>Very High</i>	

Dimensi	Pernyataan	Mean per indikator	Kategori	Mean X
	Perusahaan tidak pernah memaksa bagaimana cara karyawan menyelesaikan tugasnya	3,39	<i>Very High</i>	
Pertumbuhan Pribadi	Karyawan merasa kemampuannya berkembang selama bekerja di perusahaan	3,46	<i>Very High</i>	
	Setiap tugas yang diberikan perusahaan dapat membuat karyawan berkembang baik dalam pengetahuan maupun kemampuan	3,53	<i>Very High</i>	
Gaji dan Bonus	Perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan UMR setempat	3,54	<i>Very High</i>	
	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan	3,47	<i>Very High</i>	
Kesejahteraan	Perusahaan memberikan asuransi kepada karyawan	3,54	<i>Very High</i>	
	Perusahaan memberikan karyawan kesejahteraan rohani berupa libur atau cuti berdasarkan masa kerja	3,53	<i>Very High</i>	
	Karyawan diberi akses untuk melakukan olahraga dan ditanggung perusahaan	3,42	<i>Very High</i>	
Pengembangan Karir	Karyawan diberi kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	3,57	<i>Very High</i>	

Dimensi	Pernyataan	Mean per indikator	Kategori	Mean X
	Karyawan diberi pelatihan untuk mengembangkan kemampuan	3,54	<i>Very High</i>	

Sumber : Olahan peneliti tahun 2023

Tabel 4.12 Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja (Y)

Dimensi	Pernyataan	Mean per indikator	Kategori	Mean Y
Kinerja	Karyawan sudah bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan	3,57	<i>Very High</i>	49,35
	Karyawan mampu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai/melebihi target	3,56	<i>Very High</i>	
Penghargaan	Karyawan merasa termotivasi apabila perusahaan memberikan penghargaan fisik	3,56	<i>Very High</i>	
	Karyawan merasa termotivasi apabila perusahaan memberikan penghargaan non fisik	3,54	<i>Very High</i>	
Tantangan	Karyawan merasa lebih termotivasi untuk memecahkan masalah ataupun menyelesaikan tantangan baru yang diberikan perusahaan	3,36	<i>Very High</i>	
	Karyawan bersemangat dan menantikan tantangan baru yang akan diberikan perusahaan	3,36	<i>Very High</i>	

Dimensi	Pernyataan	Mean per indikator	Kategori	Mean Y
Tanggung Jawab	Karyawan merasa memiliki tanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan agar dapat terselesaikan	3,58	<i>Very High</i>	
	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu	3,53	<i>Very High</i>	
Pengembangan	Karyawan diberikan kesempatan yang baru untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan diri	3,61	<i>Very High</i>	
	Karyawan merasa memiliki perkembangan setelah menyelesaikan tugas yang diberikan	3,49	<i>Very High</i>	
Keterlibatan	Karyawan dilibatkan dalam suatu tugas atau pekerjaan dengan peranan yang penting	3,54	<i>Very High</i>	
	Karyawan dilibatkan menjadi perwakilan dalam pengambilan keputusan	3,43	<i>Very High</i>	
Kesempatan	Karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan diri	3,61	<i>Very High</i>	
	Dengan diberinya kesempatan, karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja	3,71	<i>Very High</i>	

Sumber: Olahan peneliti tahun 2023

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk melihat seberapa kuat hubungan sebab akibat antara variabel bebas yakni daya tarik wisata dan variabel terikat yakni keputusan berkunjung. Berikut merupakan hasil dari pengolahan data kuesioner:

Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.798	4.988		2.766	.007
	Reward	.777	.108	.651	7.173	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Olahan peneliti tahun 2023

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka variabel Y akan meningkat sebanyak 0,777.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini berfungsi untuk mengetahui penyebaran data dari setiap variabel terdistribusi secara normal atau tidak normal. Dasar pengambilan keputusan daripada uji normalitas mencakup:

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.9 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58109854
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.079
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olahan peneliti tahun 2023

Melalui data pada tabel, nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,057 maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan yang sudah ada yakni nilai residual terdistribusi secara normal karena nilai signifikan menunjukkan hasil lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.736	3.465		1.656	.102
	Reward	-.070	.075	-.110	-.925	.358

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Olahan peneliti tahun 2023

Berlandaskan tabel diatas, hasil signifikansi variabel X adalah sebesar 0.358 yang mana artinya nilai ini melebihi dari nilai standar signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis
Hasil Uji T

Tabel 4.15 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.798	4.988		2.766	.007
	Reward	.777	.108	.651	7.173	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Olahan peneliti tahun 2023

Uji T dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Berikut kriteria yang digunakan sebagai acuan dalam mengambil keputusan untuk melakukan uji T:

- a. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dapat dinyatakan jika H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dapat dinyatakan jika H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berlandaskan tabel data 4.15 di atas, ditunjukkan bahwa variabel daya tarik wisata mendapatkan nilai $T_{hitung} (7,173) > T_{tabel} (1,666)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Demikian, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. *Reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan departemen *food and beverages* di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort.

SIMPULAN

Hasil penelitian pada pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan departemen *Food and Beverages* di Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort yang telah dikumpulkan dan dianalisis dengan menggunakan alat bantu berupa SPSS versi 26, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden mayoritas memiliki rentang usia 20-30 tahun dengan masa bekerja 1-3 tahun serta mayoritas responden bekerja pada departemen *Food and Beverage Product*.
2. Pada variabel *reward*, nilai mean tertinggi didapatkan dari dimensi "Pencapaian" dengan nilai 3,74. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap individu membawa perasaan senang bagi yang berhasil menyelesaikannya. Sedangkan pada variabel motivasi kerja, dimensi "Kesempatan" dengan nilai 3,71 menjadi pernyataan dengan nilai *mean* tertinggi. Maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja apabila perusahaan memberikan sebuah kesempatan bagi karyawannya untuk melakukan suatu hal yang tidak akan sering didapat.
3. Nilai signifikansi yang didapat dari uji regresi linear sederhana menunjukkan angka yang lebih kecil yaitu .000 dari nilai signifikansi 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Pernyataan ini didukung oleh hasil koefisien determinasi yang

menyatakan bahwa 50,5% variabel *reward* memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi kerja sedangkan 49,5% sisanya dipengaruhi faktor di luar penelitian ini.

4. Berdasarkan hasil uji T yang sudah dilakukan terhadap 72 responden, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja karyawan di departemen *Food and Beverages Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort*. Hal ini terlihat dari hasil uji T dimana nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Dengan ini maka *reward* bisa menjadi salah satu faktor dalam peningkatan motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi *reward* yang diberikan maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dimana menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan khususnya di departemen *food and beverages Courtyard by Marriott Bali Seminyak Resort*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, wawancara, dan kesimpulan yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa saran yang dapat berguna mengenai pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja bagi karyawan berdasarkan nilai *mean* terendah pada kedua variabel yaitu membuat tantangan maupun tugas yang diberikan menjadi lebih menarik sehingga karyawan dapat lebih termotivasi dalam melakukan tugasnya dan menjadi bersemangat dalam menantikan tugas yang akan datang. Selain itu, ada baiknya untuk perusahaan tidak terlalu memaksakan cara karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diterimanya karena setiap individu memiliki cara agar menyelesaikan tugasnya masing-masing. Namun, perusahaan dapat memberi arahan yang mungkin dapat dilakukan oleh karyawan agar tugasnya dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

DAFTAR REFERENSI

- Afsheena, F. (2023). *Apa Itu Steward? Pengertian, Tugas dan Kisaran Gajinya*. Hotelier.
- Aljena, S. C., Andari, K. D. W., & Kartini, K. (2020). Pengaruh reward terhadap motivasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Dasar Borneo*, 1(2), 127-137.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- 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*, 8(01).
- Djoemadi, F. R. (2014). Pengaruh Karakteristik Pemimpin dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Visi Karya Agritama). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12(2), 239-247.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018, September). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). In *National Conference of Creative Industry*.
- Kurnia, H., Sriyogani, I. A., & Nuryati, N. (2021). Implementasi Nilai-Nilai Pancasila dalam Food And Beverage Departemen di Restoran Hotel New Saphir Yogyakarta. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 4127-4137.

- Mantolas, C., Nugraha, Y. E., Eky, F. S., & Bagaihing, M. (2022). PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR FOOD AND BEVERAGE SERVICE DI HOTEL SWISS BELCOURT KUPANG. *TOURISM: Jurnal Travel, Hospitality, Culture, Destination, and MICE*, 5(2), 86-94.
- Melinda, I. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi belajar siswa kelas IV A SDN Merak I pada mata pelajaran IPS. *International Journal of Elementary Education*, 2(2), 81-86.
- Mooney, R. (2021). *An exploration of the relationship between reward management systems, worker performance, and motivation in the Irish retail sector: A partial replication and extension* (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland).
- Mulyono. (2019). *Analisis Uji Asumsi Klasik*. Management.
- Nasution, L. M. (2017). Statistik deskriptif. *Hikmah*, 14(1), 49-55.
- Nuralam, Kurisnawan, Sulistyani, A. (2017). "Koordinasi Kerja Food and Beverage Service Dengan Food and Beverage Product Dalam Operasional Breakfast Di Hotel Aston Tanjung Pinang." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, vol. 4, no. 2, pp. 1-13.
- Putra, F. T. (2020). *Peranan Departemen Food and Beverage Product di Hotel Travelodge Batam* (Doctoral dissertation, Universitas Internasional Batam).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). POPULASI DAN SAMPEL. *Pengantar Statistika 1*, 33.
- Umami, R. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jak (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 7(1), 96-105.