

## SISTEM *REWARD* TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN

### *Reward System For Employee Creativity*

Kurniawaty <sup>1)</sup>, Nurfatwa Andriani Yasin <sup>2)</sup>

Email : [kurniasandra2406@gmail.com](mailto:kurniasandra2406@gmail.com) <sup>1)</sup>, [nurfatwa7@gmail.com](mailto:nurfatwa7@gmail.com) <sup>2)</sup>  
STIE AMKOP Makassar <sup>1)</sup> STIE Tri Dharma Nusantara <sup>2)</sup>

#### **Abstract**

*This study aims to test the effect of the reward system on the creativity of employees at **PT. Telkom Access Makassar Maintenance Unit** as many as 80 people using the correlation analysis method. The study found that there is a positive and significant influence of the reward system (intrinsic and extrinsic) on employee creativity. The largest correlation occurs between creativity and Bonus of 0.925 where bonus is one of the extrinsic rewards, then the second largest correlation occurs between creativity and learning of 0.681, where this learning is one of the intrinsic rewards. Overall, all indicators of intrinsic reward variables and extrinsic rewards have a positive and significant influence on employee creativity. These findings suggest that intrinsic rewards and extrinsic rewards are significantly related to employee creativity, meaning the likelihood of employees to continue working and be more skilled in the company if employees are adequately paid, promoted at the right time and get the right learning.*

*Keywords : Reward System, Creativity*

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem *reward* terhadap kreativitas karyawan di **PT. Telkom Akses Unit Maintenance Makassar** sebanyak 80 orang dengan menggunakan metode analisis corelasi. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari sistem reward (intrinsik dan ekstrinsik) terhadap kreativitas karyawan. Corelasi yang paling terbesar terjadi antara kreativitas dengan Bonus sebesar 0.925 dimana bonus merupakan salah satu dari imbalan ekstrinsik, kemudian corelasi terbesar ke dua terjadi di antara hubungan kreativitas dengan pembelajaran sebesar 0.681, dimana pembelajaran ini merupakan salah satu indikator dari imbalan intrinsik. Secara keseluruhan semua indikator dari variable imbalan intristik dan imbalan ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik berhubungan secara signifikan dengan kreativitas karyawan, artinya kemungkinan karyawan untuk terus bekerja dan lebih terampil di perusahaan jika karyawan dibayar secara memadai, dipromosikan pada saat waktu yang tepat dan mendapatkan pembelajaran yang tepat.

Kata Kunci : Sistem Reward, Kreativitas

## PENDAHULUAN

Sistem Penghargaan adalah aspek penting dari organisasi mana pun. Mereka dapat secara aktif terlibat dan memperbarui rasa kebersamaan dan misi organisasi secara keseluruhan. Sistem penghargaan yang dikelola dengan baik dapat memberikan insentif untuk kualitas pengerjaan dan kinerja staf. Demikian juga, sistem penghargaan yang dikelola dengan buruk dapat menyebabkan semangat kerja yang rendah, kinerja yang tidak produktif, dan bahkan menyebabkan persentase pergantian staf yang tinggi. Menghargai dan mengakui karyawan adalah bisnis yang menggelitik. Ini dapat memotivasi orang untuk mengeksplorasi cara yang lebih efektif untuk melakukan pekerjaan mereka atau dapat sama sekali mencegah upaya tersebut (Tella dkk., 2007). Menurut Markova dan Ford (2011) keberhasilan perusahaan yang sebenarnya berasal dari kemauan karyawan untuk menggunakan kreativitas, kemampuan dan pengetahuan mereka untuk mendukung dan sebagai akibatnya faktor motivasi karyawan terletak pada kinerja mereka.

Demikian juga, Danish dan Usman (2010) menyatakan bahwa sistem penghargaan yang efektif mengarah pada peningkatan kepuasan bagi karyawan; pengakuan atas prestasi; keinginan untuk mencapai standar yang tinggi; sarana untuk mencapai tujuan pribadi dan sosial; produktivitas tinggi dan perasaan kompetensi dan kebebasan. Menurut teori ekuitas, kecukupan penghargaan semacam itu akan sangat bergantung pada nilai yang diberikan karyawan pada masukan yang mereka bawa ke pekerjaan dalam bentuk pendidikan, pengalaman, pelatihan, waktu, usaha, dll., dengan hasil. (penghargaan) seperti gaji, promosi, pujian dan pengakuan yang mereka terima sebagai hasil dari melakukan pekerjaan (Fajana, 2002). Menurut Maduabum (2006) individu yang merasa bahwa mereka sedang diberi penghargaan yang tidak adil kemungkinan besar akan kehilangan motivasi untuk bekerja secara efektif dan jauh lebih rentan untuk menjauh dari pekerjaan (absenteeism) atau meninggalkan organisasi sama sekali (turn over). Ini bisa mengeja malapetaka bagi organisasi.

Seperti yang dikemukakan oleh Perry dkk. (2006) jika tingkat di mana orang meninggalkan organisasi atau menghindari bergabung dengan organisasi begitu tinggi, organisasi harus menyelidiki penyebab yang mendasarinya dan mungkin merupakan fungsi dari sistem penghargaan yang buruk, sikap kerja negatif, kepuasan kerja yang rendah, dan keadaan pasar tenaga kerja. Sistem penghargaan yang efektif harus selalu fokus pada penguatan positif. Penguatan positif mendorong perilaku yang diinginkan dalam organisasi. Hal ini mendorong karyawan untuk mengambil tindakan positif yang mengarah pada penghargaan. Program penghargaan harus dirancang dengan baik dalam organisasi untuk memperkuat perilaku positif yang mengarah pada kinerja yang lebih baik (Torrington & Hall, 2006). Menurut Brian (2005) sistem penghargaan yang tidak dapat diandalkan membawa 'kerusakan kompensasi' yang memiliki efek yang sangat merugikan terhadap kinerja keuangan organisasi. Ini menghasilkan penurunan produktivitas manusia secara signifikan, peningkatan konflik manusia dalam organisasi, dan persepsi ketidakadilan internal. Studi oleh Ramita dkk. (2015) menemukan bahwa memberikan penghargaan ekstrinsik relatif mudah dibandingkan dengan intrinsik dalam membangun kreativitas Karyawan dalam jangka pendek dengan memotivasi mereka untuk bekerja menuju satu tujuan organisasi tertentu. Namun, fokusnya adalah karyawan industri di tingkat manajerial yang mengabaikan sebagian besar anggota staf operasional yang merupakan aktor utama dalam profitabilitas organisasi. Di sisi lain, staf manajerial adalah pengambil keputusan dan kurang peduli dengan sistem penghargaan karena mereka adalah bagian dari pembangun sistem.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem penghargaan terhadap kreativitas karyawan di **PT. Telkom Akses Unit Maintenance Makassar**, karena **PT. Telkom Akses Unit Maintenance Makassar** sistem reward hampir tidak melekat pada kualitas dan kontribusi individu, paket benefit dan fasilitas kerja di perusahaan tidak menarik & sistem promosi perusahaan sangat banyak dikeluhkan sehingga sangat mempengaruhi sisi kreativitas karyawan dan ditakutkan akan terjadi peningkatan dalam pergantian staf yang berpengalaman dari waktu ke waktu.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan desain riset deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tidak bebas. Variabel bebas (independent variabel) yaitu Imbalan Intrinsik (X1) dengan indikator pengukuran pemberdayaan, pembelajaran, pengakuan dan pujian. Imbalan Ekstrinsik (X2) dengan indikator mematuhi gaji, bonus, tunjangan, promosi. Sedangkan variabel tidak bebas adalah Kreativitas karyawan (Y) dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan tanggung jawab. Metode Analisis yang digunakan adalah analisis corelasi. Populasi yang ada dalam PT. Telkom Akses Unit Maintenance Makassar sebesar 80 orang. penarikan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

**Tabel 1**  
**Corelasi**

		Pemberdayaan	Pembelajaran	Pengakuan	Pujian	Gaji	Bonus	Tunjangan	Promosi	Kreativitas
Pemberdayaan	Pearson Correlation	1	,292**	,442**	,464**	,391**	,277**	-,159	,288**	,150
	Sig. (1-tailed)		,004	,000	,000	,000	,007	,079	,005	,093
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pembelajaran	Pearson Correlation	,292**	1	,248*	,627**	,088	,701**	,361**	,606**	,681**
	Sig. (1-tailed)	,004		,013	,000	,219	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pengakuan	Pearson Correlation	,442**	,248*	1	,503**	,286**	,413**	-,102	,138	,292**
	Sig. (1-tailed)	,000	,013		,000	,005	,000	,184	,110	,004
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Pujian	Pearson Correlation	,464**	,627**	,503**	1	-,118	,851**	,225*	,406**	,641**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,148	,000	,022	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Gaji	Pearson Correlation	,391**	,088	,286**	-,118	1	-,025	-,047	,518**	,114
	Sig. (1-tailed)	,000	,219	,005	,148		,411	,340	,000	,157
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Bonus	Pearson Correlation	,277**	,701**	,413**	,851**	-,025	1	,355**	,447**	,925**
	Sig. (1-tailed)	,007	,000	,000	,000	,411		,001	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Tunjangan	Pearson Correlation	-,159	,361**	-,102	,225*	-,047	,355**	1	,347**	,448**
	Sig. (1-tailed)	,079	,000	,184	,022	,340	,001		,001	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Promosi	Pearson Correlation	,288**	,606**	,138	,406**	,518**	,447**	,347**	1	,539**
	Sig. (1-tailed)	,005	,000	,110	,000	,000	,000	,001		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Kreativitas	Pearson Correlation	,150	,681**	,292**	,641**	,114	,925**	,448**	,539**	1
	Sig. (1-tailed)	,093	,000	,004	,000	,157	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan Tabel 1. Terlihat hubungan corelasi antara kreativitas dengan semua indiaktor dari imbalan Intrinsik dan imbalan Ektrinsik. Corelasi yang paling terbesar terjadi antara kreativitas dengan Bonus sebesar 0.925 dimana bonus merupakan salah satu dari imbalan ektrinsik, kemudian corelasi terbesar ke dua terjadi di antara hubungan kreativitas dengan pembelajaran sebesar 0.681, dimana pembejaran ini merupakan salah satu indiaktor dari imbalan intrinsic. Secara keseluruhan semua indiaktor dari variable imbalan intristik dan imbalan ektrinsik memiliki pengaruh postifi dan signifikan terhdapa kreativitas karyawan.

Tabel 2  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18,026	2	9,013	48,324	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	14,362	77	,187		
Total	32,388	79			

a. Dependent Variable: Kreativitas

b. Predictors: (Constant), Extrintik, Intrinsik

Tabel 3  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	R Square
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	,510	,472		1,080	,283	.746	.557
1 Intrinsik	,320	,109	,261	2,926	,005		
Extrintik	,785	,122	,575	6,443	,000		

a. Dependent Variable: Kreativitas

Dari uji Anova yang terlihat pada table 2, mmebuktikan bahwa imbalan intristik dan imbalan ekstrintik keduanya secara simultan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan dengan nilai F hitung 48,325 > 3,12. Selanjutnya berdasarkan table 3 diperoleh formulasi

$$Y = 0,510 + 0,320X_1 + 0,785X_2$$

1. Konstanta sebesar 0,510 artinya jika imbalan intrinsik dan imbalan ektrinsik adalah 0 maka kreativitas karyawan (Y) sebesar 0,510
2. Jika imbalan intrinsik mengalami kenaikan 1 satuan, maka kreativitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,320 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap
3. Jika imbalan ektrinsik mengalami kenaikan 1 satuan, maka kreativitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,785 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

## B. Pembahasan

**Temuan** ini menunjukkan bahwa imbalan intrinsik dan imbalan ektrinsik berhubungan secara signifikan dengan kreativitas karyawan, artinya kemungkinan karyawan untuk terus bekerja dan lebih terampil di perusahaan jika karyawan dibayar secara memadai dan dipromosikan pada saat waktu yang tepat. Dapat dilihat bahwa kedua sistem penghargaan mencakup intrinsik dan imbalan ektrinsik, merupakan kebutuhan dan harapan yang cukup penting bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murgijanto, E. (2012), Melinda, A. (2010, Mangiri, S. (2008) yang menyatakan bahea imbalan intrinsik dan imbalan ektrinsik sangat penting dalam meningktkan kierja maupun kreativitas karyawan dalam bekerja.

Dalam penelitian ini indikator yang paling dominan mempengaruhi kreativitas karyawan adalah Bonus, pembelajaran, pujian, dan promosi. Ke empat indikator ini dianggap paling penting bagi karyawan dalam meningkatkan sisi kinerja dan kreativitas mereka dalam bekerja karena selain karyawan membutuhkan imbalan dalam bentuk materi, karyawan juga mengarapkann

pengakuan, dan promosi sebagai dampak dari adanya peningkatan kreativitas mereka dalam bekerja. Dari table 3 menunjukkan dari dua imbalan diatas, imbalan ekstrinsik memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kreativitas karyawan PT. Telkom Akses Unit Maintenance Makassar, karena Pada umumnya karyawan masih sangat membutuhkan imbalan dalam bentuk materi dalam hal ini bonus, gaji dan tunjangan untuk memenuhi kebutuhannya sehari hari.

Hubungan antara sistem penghargaan dan kreativitas karyawan sangat kuat. Hasil ini menyiratkan bahwa karyawan bersedia menyesuaikan diri dan bekerja dengan semangat kreativitas yang tinggi karena imbalan yang mereka dapatkan dari PT. Telkom Akses Unit Maintenance tempat mereka bekerja. Patut dicatat bahwa hubungan antara keduanya menunjukkan korelasi yang sangat nyata. Hasil ini menyiratkan bahwa PT. Telkom Akses Unit Maintenance dapat mempertahankan kreativitas karyawannya melalui perbaikan imbalan. Dengan kata lain, jika ingin mempertahankan bakat terbaik karyawan maka perusahaan harus memastikan bahwa perusahaan mempertahankan dan terus meningkatkan sistem paket imbalan untuk karyawannya. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem penghargaan adalah penentu utama karyawan dalam bekerja dengan sebaik mungkin.

### SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif & signifikan antara imbalan intrinsik, imbalan ekstrinsik, terhadap kreativitas karyawan. 55.7% kreativitas karyawan dijelaskan oleh imbalan intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan sisanya 44.3% bisa jadi karena pengaruh variabel asing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel intrinsik dan ekstrinsik semuanya berhubungan positif dengan Kreativitas karyawan. Jika sistem penghargaan intrinsik ditingkatkan, akan ada peluang untuk meningkatkan kreativitas karyawan

Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan antara pengaruh penghargaan intrinsik dan ekstrinsik terhadap kreativitas karyawan. Hasilnya menunjukkan, penghargaan ekstrinsik lebih merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kreativitas karyawan daripada penghargaan ekstrinsik pada karyawan PT. Telkom Akses Unit Maintenance.

### DAFTAR PUSTAKA.

- Brian, G. (2005). Ensuring That Your Reward And Per Create Compensatory Damages'-22.. Organization
- Carmeli, A. and J. Schaubroeck. (2007). The influence of leaders' and other referents' normative expectations on individual involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*. 18 (2007): 3548.
- Coelho, F. Augusto, M., & Lages, L. F. (2011) Contextual factors and the creativity of frontline employees: The mediating effects of role stress and intrinsic motivation. *Journal of Retailing*, 87(1), 31–45.
- Danish, R. Q. & Usman, A. (2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 159-167
- Irwan, I. (2018). Analysis of organizational culture, competence and work motivation: The effect on satisfaction and performance of government employees of parepare. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2), 148-155.
- Johnson, R.E., Chang, C., and Yang, L., (2010). Commitment and motivation at work: the relevance of employee identity and regulatory focus, *Academy of Management Review*, 35(2), 226-245.
- George JM, Zhou J. (2007). Dual tuning in a supportive context: Joint contribute of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity. *Acad. Manage. J.*, 50(3): 508-522.
- Gregory, B.T. Harris, S.G. Armenakis, A.A. Shook, C.L. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes, *Journal of Business Research*, 62/2 673–679
- Lewis, J.(2013).Differences between monetary and non-monetary incentives. Accessed on 4thJan, 2016 at [www.smallbusiness.chron.com](http://www.smallbusiness.chron.com)

- MANGIRI, S. (2008). *PENGARUH KOMPENSASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASURANSI JASINDO DI KOTA MAKASSAR* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Maduabum, C. (2006). *Reforming Government Bureaucracies in Nigeria. The Journey so far.* Lagos: ASCON
- Melinda, A. (2010). *Pengaruh Kompensasi Ekstrinsik dan Kompensasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada Organisasi di Avan Supermarket Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Markova, G., & Ford, C. (2011). Is money the panacea? Rewards for knowledge workers. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60(8), 813–823.
- Murgijanto, E. (2012). Pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga. *Among Makarti*, 3(2).
- Neckermann, S. and Kosfeld, M (2008) Working for Nothing? The Effect of Non-Material Awards on Employee Performance, Goethe-University Frankfurt, Germany.
- Piccolo RF, Colquitt GA (2006). Transformation leadership and job behavior: The mediating role of core job characteristics. *Acad. Manage. J.*, 49(2): 327-340
- Perry, J.L., Mesch, D. & Paarl berg, L. (2006). Motivating Employees in a New Governance Era: The Performance Paradigm Revisited. *Public Administration Review*, 66 (3), 505-514.
- Ramita, A, Noor, A.M.N, Marlita, M.Y & Norlela,A. (2015). Reward & Employee Creativity. *Global Journal of Business and Social Science Review*, 2, 422-430
- Runco, M.A., (2004), Creativity, *Annu. Rev. Psychol.* 55: 657–87
- Schoeffler, B. (2005). Employee Incentive Plans. Make them Worthwhile. *Insurance Journal*. Retrieved April 18, 2005, from <http://www.insurancejournal.com/magazines/west /2005/04/18 /features/54614.html>
- Su'un, S. U. (2020). Effect of Competence, Compensation, Discipline of Work, Work Environment Satisfaction and Performance of Employees in Construction in the City of Pare-Pare. *IOSR Journal of Business and Manajement (IOSR-JBM)*, 22(2), 53-63.
- Styhre, A. and M. Sundgren (2005), *Managing creativity in organizations: Critique and practices.* Houndmills, Palgrave Macmillan, England
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*
- Thomas, K (2008). The four intrinsic rewards that drive employee engagement. Retrieved Jan 31, 2016, from <http://www.iveybusinessjournal.com/topics/the-workplace/the-four-intrinsic-rewards-that-drive-employee-engagement>
- Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2006). *Human resource management* (6th ed.). Harlow, Essex, U.K.: Prentice-Hall.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldman, G. R. (2004) The effects of personal and contextual characteristics on creativity : Where should we go from here? *Journal of Management*, 30: 933–958.