

Best Employee Of The Month; Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT BLK Surabaya.

Trisna Febi Nurlaili *¹
Sulanam ²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

*e-mail: febytrisna7@gmail.com¹, sulanam@uinsa.ac.id²

Abstrak

Artikel ini membahas pengaruh pemberian penghargaan "Best Employee of the Month" terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya. BLK Surabaya, sebagai lembaga pemerintah yang fokus pada pengembangan keterampilan tenaga kerja, menghadapi tantangan signifikan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pegawainya. Penghargaan "Best Employee of the Month" diterapkan sebagai strategi untuk memotivasi pegawai, dengan harapan dapat memperbaiki kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh pemberian penghargaan "Best Employee of the Month" terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya berjumlah 20 pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh adanya Best Employee of the Month terhadap kinerja karyawan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya. Besarnya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada BLK yaitu sebesar 71,7% dan sisanya sebesar 28,3% dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Best Employee memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,00 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $45,569 >$ dari t tabel 4,414 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa pemberian penghargaan "Best Employee of the Month" berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya.

Kata kunci: Kinerja, Pegawai, Penghargaan

Abstract

This article discusses the impact of the "Best Employee of the Month" award on employee performance at the Surabaya Job Training Center (BLK). As a government institution focused on workforce skill development, BLK Surabaya faces significant challenges in maintaining and improving employee performance. The "Best Employee of the Month" award was implemented as a strategy to motivate employees, with the hope of improving both individual and team performance. The aim of this study is to analyze the effect of the "Best Employee of the Month" award on employee performance at the Surabaya Job Training Center (BLK). The research method used a survey approach through observation, interviews, questionnaires, and document studies. The data analysis method employed is simple linear regression analysis. The population in this study consisted of 20 employees of the Surabaya Job Training Center (BLK). The results of this study indicate that the "Best Employee of the Month" award has an effect on employee performance at the BLK Surabaya. The magnitude of the award's influence on employee performance at BLK is 71.7%, while the remaining 28.3% may be influenced by other variables. Partially, the results of this study show that the Best Employee variabel has a p-value (in the Sig. column) of $0.00 < 0.05$, meaning it is significant, and a t-count of $45.569 >$ t-table value of 4.414, indicating significance. This means that the "Best Employee of the Month" award has a positive and significant effect on employee performance at the Surabaya Job Training Center (BLK).

Keywords: Performance, Employees, Awards

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, tetapi juga pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki.¹ Sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama yang mampu menggerakkan roda

¹ Rizki Ayu Pramesti, Sofia A. P Sambul, Pengaruh Reward and Punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading, "Jurnal Administrasi Bisnis" vol 9 no. 1 2019 ; 58

organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.² Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan manajemen SDM, yang mencerminkan sejauh mana individu dalam organisasi mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tercapainya sasaran organisasi.

Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya, sebagai salah satu institusi pemerintah yang bergerak di bidang pengembangan keterampilan kerja masyarakat, memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa layanan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kompetensi peserta pelatihan.³ Untuk mencapai tujuan tersebut, BLK Surabaya harus memastikan bahwa kinerja pegawainya tetap berada pada level yang tinggi dan terus meningkat seiring dengan dinamika kebutuhan pelatihan di masyarakat.⁴ Pegawai BLK Surabaya dituntut untuk tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang mumpuni tetapi juga semangat kerja yang tinggi dan komitmen terhadap tugas-tugas yang diemban.

Namun, tantangan utama yang dihadapi oleh BLK Surabaya, seperti halnya organisasi lainnya, adalah bagaimana mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja para pegawainya secara berkelanjutan. Salah satu strategi yang diterapkan oleh manajemen BLK Surabaya untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan mengimplementasikan program penghargaan "Best Employee of the Month." Program penghargaan ini bertujuan untuk memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah menunjukkan kinerja unggul dalam periode satu bulan, dengan harapan dapat memotivasi pegawai lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif namun tetap harmonis.

Hal ini sangat penting adanya untuk memotivasi para pegawai sehingga pegawai merasa lebih diperhatikan dan dihargai oleh instansi.⁵ Sebagai manusia, kita pasti merasa bangga terhadap lingkungan kerja jika mendapatkan predikat yang istimewa, maka pasti menambah motivasi dan semangat kerja agar tercipta prestasi pribadi pegawai yang tanpa disadari juga meningkatkan kualitas daya saing antarpegawai dalam bekerja efektif dan berkualitas serta meningkatkan kualitas instansi.⁶

Program "Best Employee of the Month" diharapkan tidak hanya menjadi alat untuk meningkatkan motivasi individu, tetapi juga sebagai sarana untuk memperkuat budaya kerja yang produktif dan kolaboratif di lingkungan BLK Surabaya. Penghargaan ini dirancang untuk memberikan pengakuan yang layak kepada pegawai yang berprestasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Dengan adanya penghargaan ini, pegawai diharapkan memiliki dorongan lebih untuk memberikan kinerja terbaiknya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh BLK Surabaya kepada masyarakat.

Meskipun program ini telah diterapkan dalam beberapa waktu terakhir, keberhasilan program ini harus di evaluasi untuk memberikan rekomendasi perbaikan di masa mendatang. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai pengaruh pemberian penghargaan "Best Employee of the Month" terhadap kinerja pegawai di BLK Surabaya, yang hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM di institusi tersebut serta organisasi lain yang serupa.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT BLK Surabaya".

² Rumawas Wehelmina, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado : Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press)

³ Danu Unggul Ardiyanto and Novi Yanti, "PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) PADANG" 4, no. 2 (2022).

⁴ Mochlas Adhiyanto, "FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG 2012" (n.d.).

⁵ Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : BumiAksara.

⁶ Musyidin, Analisis kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pemuda Kabupaten Aceh Barat, "Jurnal Public Policy" vol. 3 no. 1 2017; 116

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Balai Latihan Kerja Surabaya yang berlokasi di JL. Dukuh Menanggal III No. 29 Surabaya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan survey melalui observasi, wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Pengolahan data dilakukan dengan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, teknik analisis regresi linear sederhana, serta koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Balai Latihan Kerja Surabaya yang berjumlah sebanyak 40 orang. Dan sampel dalam penelitian ini hanya sebanyak 20 orang yang merupakan pegawai di Kantor Balai Latihan Kerja Surabaya. Peneliti menggunakan dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penghargaan Best Employee (X), sedangkan untuk variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk mengukur serta menentukan layak atau tidak suatu butir item yang digunakan dalam kuesioner sebagai instrumen alat ukur sebuah variabel.⁷ Validitas di definisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Teknik pengujian dalam aplikasi software program SPSS sering dipakai dalam uji validitas adalah menggunakan metode statistik korelasi pearson product moment, dimana perolehan nilai hasil uji korelasi masing-masing butir item dapat diketahui dari tabel Corrected Item Total Coerrelation.⁸

Keputusan penentuan layak tidaknya butir item kuesioner sebagai instrumen alat ukur variabel adalah dengan membandingkan perolehan nilai hasil uji korelasi r hitung butir item terhadap harga nilai r tabel dari daftar tabel PPM. Nilai r tabel pada tingkat signifikan 5% dengan jumlah sampel (N) 20 adalah sebesar 0,4438. Dengan demikian, maka butir item dapat dinyatakan valid/sahih, serta memenuhi syarat sebagai alat ukur adalah bila memiliki nilai r hitung $> r$ table 0,4438.

Dalam hasil analisis kuesioner penelitian ini, menunjukkan semua komponen pernyataan dikatakan valid dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 dan diperkuat dengan perolehan nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel yaitu 0,4438.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.⁹ Variabel dapat dikatakan reliabel yaitu jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Pada penelitian ini, perolehan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 yaitu berada di angka 0,861. Sehingga, 16 pertanyaan pada kuesioner terkait variabel penghargaan *best employee of the month* dan kinerja pegawai dapat dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Apabila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistic berjenis parametrik. Syarat analisis

⁷ Dr. Sigit Hermawan, SE, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif* (Media Nusa Creative, 2021).

⁸ Aziz Alimul Hidayat, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas* (Health Books Publishing, 2021).

⁹ Dr. Sigit Hermawan, SE, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif*.

parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Analisis Explore) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak.¹⁰

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data menggunakan one sample kolmogrov-smirnov dalam SPSS versi 16. Nilai yang dihasilkan pada Asymtotic Significant sebesar 0,683. Jika nilai Asymtotic Significant lebih besar daripada 0,05 maka distribusi dari populasi ini dinyatakan normal.

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel kuantitatif. Uji ini digunakan mengetahui seberapa kuat hubungan antara dua variabel, dan juga mengetahui nilai variabel dependen pada nilai tertentu dari variabel independen dalam penelitian ini, uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 1,986 + 1,280$.

Maka dari itu, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,986 maka dapat diartikan bahwa nilai kinerja adalah sebesar 3,266 (poin) dengan asumsi dari butir pertanyaan 1-5 (X) dan Y (1-6) tidak mengalami perubahan (konstanta).
- b. Nilai koefisien regresi variabel Best Employee (X) bertanda positif sebesar 1.280 dengan tingkat probabilitas (p value) 0,005 ($<0,05$). Berdasarkan nilai ini dapat diasumsikan bahwa setiap peningkatan nilai best employee sebesar 1,280 poin maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 1,280 poin lebih tinggi dari nilai sebelumnya.

5. Hasil Uji Pengaruh Kausalitas (t-signifikan)

Uji parsial atau t test digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji parsial dalam data penelitian ini, menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikan $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ table}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari hasil perhitungan uji T diperoleh nilai t hitung sebesar 6,750, sedangkan t table 1,173. Selain itu nilai signifikansi nya adalah 0,000 sedangkan signifikansi probabilitasnya adalah 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t table, dan nilai signifikansi menunjukkan angka 0,00 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji T tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pemberian penghargaan best employee memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

6. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian best employee terhadap kinerja pegawai UPT BLK Surabaya. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R-Square) yang diperoleh sebesar 0,717. Artinya, pemberian penghargaan best employee berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 71,7%, sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan best employee memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai UPT BLK Surabaya. Artinya, adanya program best employee adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penghargaan ini mampu meningkatkan motivasi dan

¹⁰ HEC Montréal, Canada and Pierre-Carl Michaud, "The value of financial literacy and financial education for workers," *IZA World of Labor*, 2017, <https://doi.org/10.15185/izawol.400>.

membuat pegawai lebih semangat dan berusaha memberikan yang terbaik. Pengakuan atas kerja keras mereka menumbuhkan rasa dihargai, dan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan loyalitas. Selain itu, dengan adanya penghargaan tiap bulan juga mendorong terciptanya suasana kompetisi yang sehat, di mana pegawai saling berlomba untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Pemberian penghargaan "Employee of the Month" di BLK Surabaya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Besarnya pengaruh pemberian penghargaan ini terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 71,7% dan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Program ini tidak hanya meningkatkan motivasi individu untuk bekerja lebih baik tetapi juga memperkuat semangat kompetitif yang sehat di antara para pegawai. Penghargaan ini memberikan pengakuan atas kontribusi yang luar biasa, yang mendorong pegawai lain untuk meningkatkan kinerja mereka agar diakui juga. Secara keseluruhan, inisiatif ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiyanto, Mochlas. "FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG 2012," n.d.
- Ardiyanto, Danu Unggul, and Novi Yanti. "PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI LATIHAN KERJA (BLK) PADANG" 4, no. 2 (2022).
- Aziz Alimul Hidayat. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*. Health Books Publishing, 2021.
- Dr. Sigit Hermawan, SE. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif*. Media Nusa Creative, 2021.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : BumiAksara.
- HEC Montréal, Canada, and Pierre-Carl Michaud. "The value of financial literacy and financial education for workers." *IZA World of Labor*, 2017. <https://doi.org/10.15185/izawol.400>.
- Mursyidin, Analisis kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pemuda Kabupaten Aceh Barat, "Jurnal Public Policy" vol. 3 no. 1 2017; 116
- Rizki Ayu Pramesti, Sofia A. P Sambul, Pengaruh Reward and Punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading, "Jurnal Administrasi Bisnis" vol 9 no. 1 2019 ; 58
- Rumawas Wehelmina, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado : Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press)
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.