

**APRESIASI PENGHARGAAN (*REWARD*)
SEBAGAI PENGEMBANGAN MOTIVASI BERORGANISASI
MELALUI PROGRAM *TOP OF THE MONTH*
DI UKK PRAMUKA UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO PERIODE 2023**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.Sos.)

Oleh:

ANJALI ROSITA ATMAWIJAYA

214110101095

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM
JURUSAN KONSELING DAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT
FAKULTAS DAKWAH
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO**

2025

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Anjali Rosita Atmawijaya
NIM : 214110101095
Jenjang : S1
Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam
Jurusan : Konseling dan Pengembangan Masyarakat
Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Apresiasi Penghargaan (*Reward*) Sebagai Pengembangan Motivasi Berorganisasi Melalui Program *Top of The Month* Di UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode 2023" sebagai hasil penelitian saya sendiri bukan hasil dari plagiasi karya orang lain. Adapun sumber-sumber karya tulis ilmiah lain yang terdapat di skripsi ini telah diberi sitasi serta tercantum dalam daftar pustaka.

Purwokerto, 24 Desember 2024
Yang menyatakan,



Anjali Rosita Atmawijaya
NIM. 214110101095

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553, www.uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

APRESIASI PENGHARGAAN (REWARD)
SEBAGAI PENGEMBANGAN MOTIVASI BERORGANISASI
MELALUI PROGRAM TOP OF THE MONTH DI UKK PRAMUKA
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO PERIODE 2023

Yang disusun oleh Anjali Rosita Atmawijaya, NIM. 214110101095 Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Jurusan Konseling dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri, telah diujikan pada hari Kamis tanggal 9 Januari 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.) dalam Bimbingan dan Konseling Islam oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing

Sekretaris Sidang/Penguji II


Prof. Dr. H. Abdul Wachid B.S. M.Hum
NIP. 196610072000031002


Dedy Rivadin, M.I.Kom.
NIP. 198705252018011001

Penguji Utama


Nur Azizah, M.Si
NIP. 198101172008012010

Mengesahkan,

Purwokerto, 14 Januari 2025.....

Dekan,


Dr. Muskiul Fuad, M.Ag.
NIP. 19741226 200003 1



NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
di Purwokerto

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penelitian skripsi dari :

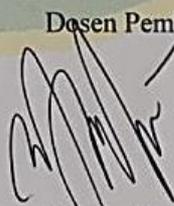
Nama : Anjali Rosita Atmawijaya
NIM : 214110101095
Jenjang : S-1
Prodi : Bimbingan Konseling Islam
Fakultas : Dakwah
Judul : "Apresiasi Penghargaan (*Reward*) Sebagai Pengembangan Motivasi Berorganisasi Melalui Program *Top Of The Month* Di UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode 2023"

Dengan ini menyatakan bahwa naskah skripsi tersebut dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam sidang munaqosyah dan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Purwokerto, 24 Desember 2024

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. H. Abdul Wachid B.S.,

M.Hum

NIP. 196610072000031002

**APRESIASI PENGHARGAAN (*REWARD*)
SEBAGAI PENGEMBANGAN MOTIVASI BERORGANISASI
MELALUI PROGRAM *TOP OF THE MONTH*
DI UKK PRAMUKA UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO PERIODE 2023**

Anjali Rosita Atmawijaya

NIM. 214110101095

anjalirosita24@gmail.com

Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Mahasiswa yang memilih aktif dalam organisasi diharapkan berkontribusi positif sebagai bentuk keterlibatannya dalam organisasi kemahasiswaan yang diharapkan dapat mengasah keterampilan sosial dan kepemimpinan. Meskipun demikian, tantangan dalam berorganisasi sering kali muncul, sehingga diperlukan inovasi untuk memperkuat motivasi berorganisasi pada mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran program penghargaan "*Top of the Month*" sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi berorganisasi di Unit Kegiatan Khusus (UKK) Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi kasus, data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen dari 19 anggota UKK Pramuka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program "*Top of the Month*" mampu memberikan pengakuan atas kontribusi individu maupun tim, yang pada gilirannya memperkuat semangat kolektif dan kinerja organisasi. Faktor-faktor penghargaan sosial dan psikologis terbukti menjadi pendorong utama yang meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab anggota terhadap organisasi. Penghargaan berbasis performa tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan organisasi yang inklusif dan suportif. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya pengelola organisasi untuk merancang program penghargaan yang adil, transparan, dan konsisten guna mempertahankan motivasi anggota. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman tentang bagaimana penghargaan dapat digunakan sebagai alat strategis untuk meningkatkan efektivitas organisasi berbasis komunitas di lingkungan pendidikan tinggi, serta memberikan rekomendasi bagi pengurus organisasi dalam merancang program yang dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi anggota.

Kata Kunci: Apresiasi Penghargaan, Motivasi Berorganisasi, *Program Top Of The Month*, UKK Pramuka

**APPRECIATION (REWARD)
AS DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL MOTIVATION
THROUGH THE TOP OF THE MONTH PROGRAM
AT UKK PRAMUKA UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO PERIOD 2023**

Anjali Rosita Atmawijaya

NIM. 214110101095

anjalirosita24@gmail.com

Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Students who choose to be active in organizations are expected to contribute positively as a form of involvement in student organizations which is expected to hone social and leadership skills. However, challenges in organizing often arise, so innovation is needed to strengthen students' organizational motivation. This research aims to explore the role of the "Top of the Month" award program as a strategy to increase organizational motivation in the Scout Special Activity Unit (UKK) at UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,

This research uses a qualitative approach and case study method, data was obtained through in-depth interviews, observation and document analysis from 19 UKK Scout members.

The research results show that the "Top of the Month" program is able to provide recognition for individual and team contributions, which in turn strengthens collective spirit and organizational performance. Social and psychological reward factors are proven to be the main drivers that increase members' sense of ownership and responsibility towards the organization. Performance-based rewards not only support productivity, but also create an inclusive and supportive organizational environment. The practical implication of this research is the need for organizational managers to design reward programs that are fair, transparent and consistent in order to maintain member motivation. Thus, this research contributes to the understanding of how awards can be used as a strategic tool to increase the effectiveness of community-based organizations in higher education settings, as well as providing recommendations for organizational administrators in designing programs that can increase member engagement and motivation.

Keyword: *Reward appreciation, Organizational motivation, Top of the Month program, Scout Unit (UKK).*

MOTTO

“Penghargaan bukan hanya hasil akhir, tetapi juga bukti dari proses dan komitmen dalam berorganisasi. Setiap langkah kecil, setiap usaha, adalah kemenangan yang patut dihargai.”



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas semua nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Apresiasi Penghargaan (*Reward*) Sebagai Pengembangan Motivasi Berorganisasi Melalui Program *Top of The Month* Di UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode 2023”. Dengan ini penulis mempersembahkan skripsi ini untuk:

1. Kampus tercinta Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Teruntuk ayah saya tercinta (Alm) Amat Mufidin, S.E., setiap petuah dan nasihat yang ayah berikan selalu bisa membuat saya bangkit dari kata menyerah. Alhamdulillah kini saya bisa berada di tahap ini, menyelesaikan skripsi ini sebagaimana perwujudan terakhir dari keinginan seorang ayah yang ingin anaknya meraih gelar Sarjana. Terimakasih sudah mengantarkan saya berada di tempat ini, meskipun pada akhirnya perjalanan ini harus saya lewati sendiri tanpa lagi kau temani.
3. Teristimewa kepada Bunda Wiwik Pratiwi, A.Md., terimakasih atas setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, motivasi, serta dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah dalam meraih masa depan.
4. Kepada adik penulis, Mufidashinta Paramita Ratnamaya yang senantiasa meyakinkan penulis bahwa pasti penulis mampu melalui ini semua dengan mudah, dan selalu membawa kebahagiaan dalam diri penulis untuk lebih semangat dalam meraih masa depan.
5. Kepada Salman Alfarisi, A.Md.Kom., yang kehadirannya tak kalah penting. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, walau jauh tapi sedia meluangkan waktu maupun materi kepada penulis. Telah bersedia menjadi pendamping dalam

segala hal, mendukung ataupun menghibur dalam kessedihan, mendengar keluh kesah, serta memberi apresiasi dan semangat untuk pantang menyerah dalam penulisan skripsi ini.

6. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Anjali Rosita Atmawijaya. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih sudah memilih berusaha dan merayakan diri sendiri sampai titik ini, walau terkadang merasa putus asa atas apa yang telah diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih banyak untuk tidak memilih menyerah sesulit apapun proses yang sedang dilalui ini. Bawa bahagiamu dimanapun kamu berada, Anjali. Perjalanan kedepan masih Panjang, akan ada rintangan dan proses yang akan dihadapi kedepannya.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbi'l'alamin*, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan berbagai anugerah dan kenikmatan berupa nikmat sehat dan nikmat dalam menuntut ilmu-Nya. Berkat rahmat dan ridho-Nya penelitian dan pembuatan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda Muhammad SAW yang kita nantikan syafaat-Nya di *yaumul akhir*, aamiin.

Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Penulis memohon maaf jika terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag., Wakil Rektor 1 UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag., Dekan Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Nur Azizah, M. Si., Ketua Jurusan Konseling dan Pengembangan Masyarakat UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Luthfi Faishol, M.Pd., Koordinator Program Studi Bimbingan Konseling Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Prof. Dr. H. Abdul Wachid B.S., M. Hum., Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran, ketelitian serta dukungan yang tidak pernah lelah membimbing penulis.
7. Keluarga Besar Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Kakak-kakak Anggota Racana Sunan Kalijaga-Cut Nyak Dien Periode 2023, yang telah bersedia dijadikan objek observasi penelitian ini.

9. Teman-teman Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam C angkatan 2021 yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
10. Semua pihak yang telah mendukung hingga proses skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekeliruan. Penulis memohon maaf setulus-tulusnya kepada semua pihak. Saran dan kritik dalam hasil penelitian ini penulis harapkan kepada semua pihak yang telah berkenan membaca hasil penelitian skripsi ini.

Semoga dapat menjadikan suatu pijakan untuk meningkatkan hasil penyusunan laporan yang jauh lebih baik.

Purwokerto, 22 Desember 2024

Penulis

Anjali Rosita Atmawijaya



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah	9
1. Apresiasi.....	9
3. Motivasi Berorganisasi.....	10
4. Program <i>Top of The Month</i>	11
5. UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto	11
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian.....	12
E. Manfaat Penelitian	12

1. Manfaat Teoritis	12
2. Manfaat Praktis	12
F. Kajian Pustaka	13
G. Sistematika Pembahasan	16
BAB II.....	17
LANDASAN TEORI.....	17
A. <i>Reward</i> (Penghargaan)	17
B. Motivasi Berorganisasi	25
BAB III.....	36
METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Subjek dan Objek Penelitian	37
D. Metode Pengumpulan Data	38
E. Metode Analisis Data	40
BAB IV	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Lokasi	42
1. Sejarah UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto	42
2. Visi, Misi dan Motto UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto	43
3. Data Racana Periode 2023	44
B. Deskripsi Data	46
1. Program <i>Top Of The Month</i> di UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto	46

2. Program <i>Top Of The Month</i> dalam Pemberian Apresiasi Penghargaan (<i>Reward</i>).....	85
3. Faktor Internal dan Eksternal Program <i>Top of The Month</i>	87
4. Program <i>Top Of The Month</i> sebagai motivasi berorganisasi.	88
5. Pelaksanaan Program Top Of The Month sebagai Motivasi Berorganisasi	89
6. Faktor Pendukung dan Penghambat Program Top Of The Month.....	95
7. Apresiasi Reward Program Top Of The Month sebagai Motivasi Berprestasi ditinjau dari teori dua Faktor Frederick Herzberg.....	98
C. Pembahasan	101
1. Program <i>Top Of The Month</i>	101
2. Program <i>Top Of The Month</i> dalam Pemberian Apresiasi Penghargaan (<i>Reward</i>).....	106
3. Program <i>Top Of The Month</i> sebagai Motivasi Berorganisasi.	107
BAB V	110
PENUTUP	110
A. Kesimpulan.....	110
B. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN-LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Table 1 : Teori Dua Faktor Herzberg menurut Robbins dan Coulter	32
Table 2 : Gambaran Umum Program Top Of The Month.....	46
Table 3 : Kriteria Penilaian Program Top Of The Month	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Data Pengurus Putra Anggota UKK Pramuka Periode 2023	44
Gambar 2 : Data Pengurus Putri Anggota UKK Pramuka Periode 2023.....	45
Gambar 3 : Form Penilaian Program Top Of The Month Bulan Agustus 2023	53
Gambar 4 : Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan Februari 2023.....	54
Gambar 5 : Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan Maret 2023.....	56
Gambar 6 : Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan April 2023.....	58
Gambar 7 : Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan Mei 2023.....	60
Gambar 8 : Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan Juni 2023.....	63
Gambar 9 : Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan Juli 2023.....	65
Gambar 10 : Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan Agustus 2023	68
Gambar 11 : Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan September 2023	71
Gambar 12 : Pengumuman Program Top Of The Month Bulan Februari 2023	77
Gambar 13 : Pengumuman Program Top Of The Month Bulan Maret 2023	77
Gambar 14 : Pengumuman Program Top Of The Month Bulan April 2023.....	78
Gambar 15 : Pengumuman Program Top Of The Month Bulan Mei 2023.....	78
Gambar 16 : Pengumuman Program Top Of The Month Bulan Juni 2023	79
Gambar 17 : Pengumuman Program Top Of The Month Bulan Juli 2023	79
Gambar 18 : Pengumuman Program Top Of The Month Bulan Agustus 2023.....	80
Gambar 19 : Pengumuman Program Top Of The Month Bulan September 2023	80

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Panduan Wawancara.....**Error! Bookmark not defined.**
Lampiran 2 : Hasil Wawancara.....**Error! Bookmark not defined.**
Lampiran 3 : Dokumentasi Kegiatan**Error! Bookmark not defined.**
Lampiran 4 : Daftar Riwayat Hidup Penulis.....**Error! Bookmark not defined.**



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa adalah anggota yang secara resmi telah terdaftar, belajar dan menjadi bagian dari suatu jenjang pendidikan tinggi seperti Universitas, Institut ataupun Akademik yang diharapkan memiliki kemampuan akademik, profesional, intelektual, dan dapat memberikan kontribusi positif sebagai bagian dari anggota masyarakat.¹ Mahasiswa sebagai seorang akademik tentunya diharapkan kelak menjadi bagian dari generasi penerus bangsa, upaya mahasiswa untuk mencapai pengembangan diri pada masa kini tentunya tidak hanya didapat dalam mata kuliah sebagai tempat belajar. Namun, bergabung dalam organisasi kemahasiswaan juga dapat menjadi sebuah pilihan bagi mahasiswa sebagai tempat pengembangan kemampuan dirinya, terlebih dalam hal non akademis yang banyak dihubungkan dengan keterampilan sosial dan kepemimpinan.²

Mahasiswa menjadi generasi perubahan dengan memberikan kontribusi positif dalam kehidupan bermasyarakat merupakan salah satu cara sebagai mahasiswa untuk mengasah kemampuan memenuhi hasrat yang menjadi tantangan dalam berkolaborasi dan berorganisasi. Sesuai tahapan perkembangan dari masa anak-anak hingga awal dewasa, kebutuhan psikologis terkait keterlibatan dalam organisasi dapat berbeda. Hal ini mencakup aspek peningkatan potensi religius dan pengembangan diri yang bisa mempengaruhi

¹ Fitriana, A., & Kurniasih, N. (2021). Prestasi Belajar Mahasiswa (Studi Mahasiswa PAI yang Aktif Berorganisasi Di IAIG Cilacap). *Jurnal Tawadhu*, 5(1), 44-58. <https://jurnal.unugha.ac.id/index.php/twd/article/view/140>

² Abidin, Zainal, et al. "Peran Unit Kegiatan Mahasiswa Dalam Mengembangkan Minat dan Bakat Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Buton." *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik*, vol. 4, no. Nomor 4, 2022, pp. 256-260, <http://jmiap.ppj.unp.ac.id/index.php/jmiap/article/download/493/239/>.

pertumbuhan mahasiswa, termasuk perubahan fisik, adaptasi budaya, dan interaksi dengan lingkungan sekitar.³

Mahasiswa tidak hanya memperoleh keterampilan dari pencapaian akademisnya saja. Melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi, mereka dapat mengembangkan kepemimpinan, kepedulian, serta kemampuan berpikir kritis, kreatif, dan inovatif. Penelitian terkini menunjukkan bahwa terlibat dalam kegiatan organisasi berdampak positif pada prestasi akademis mahasiswa. Studi tersebut mencatat peningkatan nilai IPK sebanyak 62% setelah mahasiswa aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.⁴

Berdasarkan Statistik Pendidikan Tinggi 2020 yang dikeluarkan oleh PDDikti (Pangkalan Data Pendidikan Tinggi), jumlah mahasiswa di Indonesia pada tahun 2020 mencapai lebih dari 8,4 juta orang.⁵ 161 ribu orang diantaranya merupakan peserta didik gerakan pramuka pada golongan Pramuka Pandega.⁶ Gerakan Pramuka, yang umumnya diselenggarakan di berbagai jenjang pendidikan mulai dari tingkat sekolah hingga perguruan tinggi, merupakan salah satu pilar utama dalam pembentukan karakter bangsa melalui penerapan sistem pendidikan. Sebagai organisasi yang sah secara hukum di ranah pendidikan Indonesia, Pramuka bukan hanya sebuah entitas, namun juga menjadi tempat yang inklusif dan meresap ke berbagai lapisan dan aspek kehidupan. Keberadaan Gerakan Pramuka di lingkungan perguruan tinggi merupakan salah satu contoh nyata kontribusinya dalam pembentukan karakter mahasiswa. Pada tingkat perguruan tinggi, Gerakan Pramuka telah memberikan dampak positif, khususnya dalam dunia kemahasiswaan. Baik dari segi kuantitas maupun kualitas, Gerakan Pramuka menjadi wadah bagi generasi

³ Chamadi, M. R., & Sumantri, R. A. (2019). Tipologi Gerakan Mahasiswa Melalui Organisasi Mahasiswa Islam Di Purwokerto. *Titian: Jurnal Ilmu Humaniora*, 03(02), 241-259. 10.22437/titian.v3i2.8179

⁴ Fauzi, A. A., & Pahlevi, T. (n.d.). Analisis Hubungan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Hasil Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 8(3), 449-457. 10.26740/jpap.v8n3.p449-457

⁵ Akbar, D. A. (2020). *Statistik Pendidikan Tinggi (Higher Education Statics)* (F. Herdiyanto, Ed.; Kelima ed.). STATISTIK. <https://repositori.kemdikbud.go.id/22653/>

⁶ T, P. T. (2020). *Gerakan Pramuka Dalam Angka dan Data Tahun 2020*. PUSLITBANG KWARNAS Gerakan Pramuka.

muda untuk mengeksplorasi kemampuan serta menanamkan nilai-nilai positif. Hingga saat ini, eksistensi Gerakan Pramuka tetap relevan di masyarakat, yang tercermin melalui berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan serta prestasi yang berhasil diraih. Dengan demikian, Gerakan Pramuka menjadi ruang yang optimal untuk mendukung pengembangan diri mahasiswa.⁷

Tugas utama pendidikan karakter melalui kegiatan Pramuka sejalan dengan misi pendidikan di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3. Pasal tersebut menekankan bahwa inti dari pendidikan nasional adalah membangun karakter dan membentuk generasi yang memiliki integritas untuk masa depan. Prinsip ini berfokus pada peningkatan kualitas kehidupan masyarakat serta membimbing peserta didik agar menjadi individu yang beriman, memiliki spiritualitas yang kuat, moral yang kokoh, kesehatan yang baik, kemampuan yang mumpuni, kemandirian, kreativitas, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.⁸

Keaktifan dalam kegiatan organisasi bisa mendorong siswa untuk lebih memfokuskan perhatian pada pembelajaran, yang kemudian berpotensi meningkatkan pencapaian akademis mereka.⁹ Setiap individu yang terlibat dalam proses pendidikan, baik siswa maupun mahasiswa, tentunya memiliki aspirasi untuk meraih prestasi akademik yang optimal. Mereka berupaya maksimal dalam proses belajar demi meraih hasil yang memuaskan. Tergantung pada tujuan yang ingin dicapai, motivasi berorganisasi menjadi pendorong penting bagi individu untuk mengambil langkah-langkah yang tepat.¹⁰

⁷ Hafilda, U. H. (2019). Dinamika Unit Kegiatan Mahasiswa Pramuka Universitas Negeri Makassar (1978-2013). *Yupa: Historical Studies Journal*, 3(1), 59-68. 10.30872/yupa.v3i2.171

⁸ Nurdin, Jahada, & Anhusadar, L. (2021). Membentuk Karakter melalui Kegiatan Ekstrakurikuler Pramuka pada Anak Usia 6-8 Tahun. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 952-959. 10.31004/obsesi.v6i2.1603

⁹ Mahyudin, M. (2021). *Teori Organisasi* (1st ed.). Jakarta: Yayasan Kita Menulis. <https://kitamenulis.id/>

¹⁰ Nurzehan, A., Realitawati, Saripah, I., & Sururi. (2023). Pengaruh Motivasi Lingkungan dan Disiplin Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang Alifya Nurzehan. *Jurnal Buana Ilmu*, 7(2), 118-127. 36805

Dengan adanya motivasi berorganisasi, diharapkan baik pelajar maupun mahasiswa akan termotivasi untuk aktif dalam belajar dan melibatkan diri dalam berbagai kegiatan terencana guna mencapai tujuan mereka. Pemberian motivasi ini menghasilkan harapan akan peningkatan prestasi akademik sebagai konsekuensi dari upaya belajar yang dilakukan. Makna motivasi berorganisasi menjadi krusial dalam meningkatkan prestasi belajar akademik, karena dapat memberikan semangat kepada pelajar dan mahasiswa untuk belajar dengan lebih tekun serta melibatkan diri dalam kegiatan yang mendukung peningkatan prestasi akademik.

Apresiasi adalah ekspresi dari cara kita mencintai diri sendiri, melibatkan aspek *self-love*, dan juga mencakup kemampuan untuk mencintai orang lain (*loving others*).¹¹ Apresiasi merupakan tindakan yang menggambarkan pengenalan serta penilaian yang cermat dan berkomitmen, melibatkan evaluasi dan ungkapan untuk menyampaikan suatu penilaian atau penilaian tertentu.¹² Sedangkan Menurut Albert R. Candler apresiasi adalah kegiatan yang melibatkan pemahaman menyeluruh terhadap aspek-aspek karya seni, serta sensitivitas terhadap elemen-elemen estetis dan artistik. Ini memungkinkan seseorang untuk menikmati dan memberikan nilai-nilai yang sesuai terhadap suatu karya seni.¹³

Apresiasi sebagai perwujudan proses dalam mengenali, memahami, dan menilai diri sendiri secara tepat, sehingga dapat menghargai diri sendiri dengan benar. Apresiasi dapat diwujudkan dengan berbagai cara, seperti:

1. Memuji diri sendiri atas pencapaian yang telah diraih,
2. Bersyukur atas kelebihan yang dimiliki,
3. Memaafkan diri sendiri atas kesalahan yang pernah dilakukan,

¹¹ Adinda, K. (2023). Flexing di Instagram: Antara Narsisisme dan Benefit. *EMIK: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(1), 68-90. 10.46918/emik.v6i1.1787

¹² Kirana, Z. C., & Al Badri A.M, A. N. (2020). Peranan Apresiasi Guru Terhadap Antusias Belajar Siswa Kelas XI Madrasah Aliyah Hasan Muchyi. *SALIMIYA: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 1(3), 174-193.

¹³ Kirana, Z. C., & Al Badri A.M, A. N. (2020). Peranan Apresiasi Guru Terhadap Antusias Belajar Siswa Kelas XI Madrasah Aliyah Hasan Muchyi. *SALIMIYA: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 1(3), 174-193. <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya/article/download/272/240/>

4. Menghargai kehadiran baik diri sendiri maupun orang lain,
5. Melakukan suatu hal yang membuat diri bahagia.

Apresiasi penting dilakukan karena dapat memberikan berbagai manfaat, seperti:

1. Meningkatkan rasa percaya diri,
2. Meningkatkan motivasi,
3. Meningkatkan kesehatan mental,
4. Menjadikan kehidupan lebih baik.

Agar kehidupan lebih bahagia dan sejahtera, menghargai diri sendiri menjadi krusial untuk meningkatkan kualitas hidup.

Untuk memberikan penghargaan pada diri sendiri secara tepat, langkah awal yang krusial adalah mengenali diri sendiri secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan ajaran yang disampaikan oleh Baginda Rasulullah Nabi Muhammad SAW, dalam haditsnya beliau bersabda:

مَنْ عَرَفَ نَفْسَهُ فَقَدْ عَرَفَ رَبَّهُ

"Barangsiapa yang mengenal dirinya, maka sesungguhnya dia telah mengenal Tuhannya." (HR. Ibnu Majah)

Hadist tersebut menggambarkan bahwa Allah SWT adalah Dzat Yang Maha Sempurna dalam segala aspek, termasuk dalam menciptakan manusia. Allah SWT menciptakan manusia dengan bentuk yang terbaik dan menganugerahkan kemampuan akal serta pikiran agar mereka dapat menjalani kehidupan dengan baik. Namun, mengingat keterbatasan manusia, Allah SWT juga mengutus para rasul untuk memberikan petunjuk. Akal dan pikiran merupakan utusan batin yang dianugerahkan Allah SWT kepada manusia, sedangkan para rasul adalah utusan yang diutus secara nyata. Dengan bimbingan ini, manusia dapat menjalani kehidupan sesuai dengan kehendak-Nya.¹⁴

¹⁴ «نفسه و طهارتها يعرف ربه أنه - شرح حديث « من عرف نفسه فقد عرف ربه » (n.d.). Retrieved November 22, 2023, from <http://hadith.net/post/1942/%D8%B4%D8%B1%D8%AD-%D8%AD%D8%AF%D9%8A%D8%AB-%D9%85%D9%86-%D8%B9%D8%B1%D9%81->

QS. Al-Baqarah ayat 272:

لَيْسَ عَلَيْكَ هُدَاهُمْ وَلَكِنَّ اللَّهَ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ خَيْرٍ فَلَأَنْفُسِكُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُونَ إِلَّا ابْتِغَاءَ وَجْهِ اللَّهِ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ خَيْرٍ يُؤْتِ الْيَتِيمَ وَأَنْتُمْ لَا تَظْلُمُونَ

Artinya:

Petunjuk mereka bukanlah berasal dari dirimu (Muhammad SAW), melainkan dari Allah yang memberikan petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki. Setiap kebaikan yang kamu lakukan adalah untuk kebaikanmu sendiri, padahal kamu memberikan sumbangan itu semata untuk mencari keridhaan Allah. Segala yang kamu belanjakan dengan baik akan dikembalikan kepadamu dengan sepenuhnya, tanpa ada kerugian bagimu.

Bertanggung jawablah untuk membimbing seseorang dalam mencapai tujuannya. Dengan begitu, akan ada pencerahan dari Allah SWT bagi siapa pun yang Dia pilih untuk mendekatkan diri kepada agama-Nya. Bantu mereka menuju pada-Nya. Sumbangan yang diberikan akan dianggap sebagai perbuatan baik dalam pandangan agama, di mana orang-orang yang beriman memberikan dengan niat ikhlas hanya untuk memperoleh keberkahan dari Tuhan. Setiap bentuk sumbangan atau harta yang dikeluarkan dengan tulus dan ikhlas kepada Tuhan akan mendatangkan pahala sepenuhnya tanpa menyebabkan kerugian sedikit pun. Apapun jumlahnya, manfaat dari perbuatan tersebut akan kembali kepada pelakunya, baik itu seorang muslim maupun non-muslim.

Ayat Al-Quran (Surah Al-Maidah Ayat 2):

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۖ

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan janganlah tolong-menolong dalam dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah. Sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya."

Kajian mengenai Apresiasi sebagai Pengembangan Motivasi Berorganisasi telah banyak dilakukan, beberapa di antaranya dilakukan oleh;

(1) Febrina, W., Widyastuti, T., & Primadhita, Y (2022) dengan judul *Lingkungan, Budaya, dan Motivasi Kerja sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Universitas Mercu Buana*.¹⁵ Dalam penelitian ini, hasil yang positif tercapai dengan cara meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan apresiasi terhadap karyawan serta memberikan penghargaan kepada mereka. Faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif dan saling menghormati juga berkontribusi pada hal ini. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi membangun sistem yang dapat memberi motivasi kepada karyawan melalui pemberian reward, pengakuan atas prestasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan meningkatkan interaksi yang positif.

(2) Prahesti, D., Ismaya, H., & Mayasari, N. (2021). *Internalisasi Nilai-nilai Pancasila Melalui Peran Dasadharm Pramuka*.¹⁶ Penelitian ini menunjukkan bahwa upaya internalisasi nilai Pancasila melalui penanaman nilai karakter dapat mempengaruhi individu baik dari aspek internal diri sendiri maupun melalui motivasi eksternal yang berasal dari luar diri.

(3) Basri, B., & Dwiningrum, N. R. (2020). *Peran Ormawa dalam Membentuk Nilai-nilai Karakter di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan di Politeknik Negeri Balikpapan)*.¹⁷ Dari hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa sikap serta langkah-langkah yang diambil oleh sebuah organisasi untuk menghargai kinerja bisa membangkitkan semangat dengan memberikan dorongan serta mengakui hasil yang sudah tercapai.

Namun, sebagian besar penelitian yang telah dilakukan lebih berfokus pada pemberian apresiasi dan motivasi di lingkungan kerja. Meskipun

¹⁵ Febrina, W., Widyastuti, T., & Primadhita, Y. (2022). Lingkungan, Budaya, dan Motivasi Kerja sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Universitas Mercu Buana. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 1-10. 10.33370

¹⁶ Prahesti, D., Ismaya, H., & Mayasari, N. (2021). Internalisasi Nilai-nilai Pancasila Melalui Peran Dasadharm Pramuka. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 1-8. <http://repository.ikipgribojonegoro.ac.id/id/eprint/1637>

¹⁷ Basri, B., & Dwiningrum, N. R. (2020). Peran Ormawa dalam Membentuk Nilai-nilai Karakter di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan di Politeknik Negeri Balikpapan). *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan*, 15(1), 139-158. 10.37680

demikian, dalam konteks sebuah organisasi, pencapaian nilai-nilai motivasi dan apresiasi yang optimal sangat penting. Di dalam struktur organisasi, nilai-nilai kesukarelaan menjadi unsur kunci, di mana penghargaan terhadap kontribusi anggota organisasi merupakan bentuk penghormatan atas kontribusi yang diberikan. Pembentukan Program ini justru terletak pada sumber utama yaitu perilaku berorganisasi, yang membuat Ketua Dewan Racana Sunan Kalijaga Cut Nyak Dien dalam penelitian ini ingin agar seluruh anggotanya memiliki motivasi berorganisasi terutama dalam perilaku berorganisasi sehingga menimbulkan semangat yang tidak akan mudah terpengaruh oleh kinerja daripada bidang lain, sehingga semua bidang memiliki tingkat kinerja yang baik. Oleh karena itu, memberikan apresiasi (*reward*) kepada setiap anggota organisasi menjadi suatu kebutuhan untuk meningkatkan semangat mereka dalam memberikan kontribusi sukarela. Berdasarkan pemahaman ini, penelitian ini menjadikan nilai apresiasi penghargaan (*reward*) sebagai fokus dalam mengembangkan motivasi berorganisasi, khususnya melalui Program "*Top Of The Month*" di UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang secara khusus diberikan hanya kepada anggota pengurus bidang dan anggota unit yang menjadi pengurus pada periode 2023. Sehingga peneliti memilih Program tersebut sebagai obyek penelitian.

Anggota Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto yang menjadi subjek penelitian saat ini berjumlah sembilan belas (19) orang dengan delapan orang sebagai Badan Pengurus Harian (BPH) Racana UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto, 6 orang berasal dari ketua bidang giat kepramukaan, bidang kajian kepramukaan, bidang abdi masyarakat, dan lima orang berasal dari ketua Unit di UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto yang diambil dari satuan terkecil dalam masing-masing unit yang ada di UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto yaitu Unit Pers dan Komunikasi (PERSKOM), Unit Seni dan Budaya, Unit Kewirausahaan, Unit Manajemen Outdoor, dan Unit Brigade Ksatria-Srikandi Racana (BASKARA).

Data anggota UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto Racana Sunan Kalijaga-Cut Nyak Dien masa jabatan tahun 2023 berjumlah sebanyak tiga puluh (30) anggota pramuka.

Peneliti memilih judul penelitian ini karena tertarik pada nilai Apresiasi Penghargaan (*Reward*) yang terkait dengan Program *Top Of The Month* di UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk memahami bagaimana Program *Top Of The Month* ini memberikan motivasi terhadap Anggota UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Fenomena ini menjadi pemicu utama bagi peneliti untuk mengeksplorasi lebih dalam melalui fungsi dari adanya Program dalam penelitian yang diberi judul “Apresiasi Penghargaan (*Reward*) Sebagai Pengembangan Motivasi Berorganisasi Melalui Program *Top Of The Month* di UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apresiasi Penghargaan (*Reward*) mampu sebagai pengembangan motivasi berorganisasi melalui Program *Top Of The Month* yang ada di UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.

B. Penegasan Istilah

Penelitian, prosedur penegasan istilah berfungsi sebagai batasan metodologis untuk wilayah studi. Oleh karena itu, penegasan istilah membantu menjaga peneliti tetap fokus pada topik penelitian yang akan dibahas. Berikut adalah penegasan istilah yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Apresiasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), definisi apresiasi merujuk pada pengenalan akan keistimewaan seni dan kebudayaan dengan melibatkan evaluasi atau penghargaan terhadap sesuatu.¹⁸ Apresiasi, sebagaimana dimaksud dalam penelitian ini, mengacu pada perilaku dalam suatu organisasi yang bertujuan memberikan penghargaan kepada anggota

¹⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Retrieved Oktober 31, 2023 pukul 01.07 WIB, from <https://kbbi.web.id/apresiasi>

organisasi atas kontribusinya. Hal ini dilakukan melalui pemberian penghargaan (*reward*) untuk mendukung motivasi anggota organisasi sehingga semangat mereka dalam berorganisasi semakin meningkat.

2. *Reward*

Reward (hadiah) adalah pemberian sesuatu kepada individu lain sebagai bentuk penghargaan, kenang-kenangan, atau cinderamata. Jenis hadiah yang diberikan dapat beragam, sesuai dengan keinginan pemberi, dan biasanya disesuaikan dengan prestasi atau pencapaian yang diraih oleh penerima. Setiap orang berhak menerima hadiah yang diberikan dengan alasan atau motif tertentu.¹⁹

Reward juga dapat dipahami sebagai pemberian yang merupakan bentuk penghargaan kepada seseorang, atau sebagai kejutan yang menyenangkan yang diberikan setelah individu tersebut melakukan hal yang diinginkan oleh pemberi kejutan. Selain itu, *reward* juga merupakan bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan oleh individu atau kelompok sebagai pengakuan terhadap pencapaian tertentu yang diraih oleh individu atau kelompok lain, dengan alasan atau motif tertentu.²⁰

3. Motivasi Berorganisasi

Definisi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi merujuk pada pemicu yang muncul dari dalam diri seseorang, baik disadari maupun tidak, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dorongan ini mendorong individu atau kelompok tertentu untuk bertindak karena menginginkan pencapaian tujuan atau merasakan kegembiraan atas hasil yang didapat.²¹ Motivasi berorganisasi, sebagaimana dimaksud dalam penelitian ini, merujuk pada dukungan eksternal yang diberikan kepada

¹⁹ Djamarah, S., Bahri. (2008). *Psikologi Belajar* (p. 182). Rineka Cipta.

²⁰ Jaya, H. W., & Wanda, P. E. (2022). Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran PPKn di SMP Efata Serpong. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(6), 723–738. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i6.1519>

²¹ Dorongan yang dimaksud adalah secara bawah sadar yang merupakan dorongan untuk bertindak yang pada hakikatnya terselubung bagi yang bersangkutan, tetapi dapat ditelusuri melalui perilakunya melalui unsur-unsur yaitu unsur ekstrinsik yang merupakan dorongan yang datangnya dari luar diri seseorang, dan unsur intrinsik yang merupakan dorongan atau keinginan yang tidak perlu disertai perangsang dari luar.

seseorang. Tujuannya adalah memberikan dorongan agar orang tersebut terus aktif dan berkembang dalam konteks suatu kesatuan organisasi dan akan ditinjau dalam teori dua Faktor Frederick Herzberg.

4. Program *Top of The Month*

Program *Top Of The Month* merupakan Program inisiatif dari Ketua Dewan Racana Periode 2023 di UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang bertujuan memberikan apresiasi kepada kelompok, khususnya dalam konteks setiap bidang dan unit di Pramuka tersebut. Program ini menjadi bagian dari kegiatan rutin yang dilaksanakan setiap bulan. Yang akan di umumkan oleh Badan Pengurus Harian Racana Sunan Kalijaga-Cut Nyak Dien. Tujuan daripada dirumuskannya Program ini yaitu untuk meningkatkan motivasi berorganisasi di setiap bidang maupun unit untuk saling memberikan dukungan, motivasi dan apresiasi atas usaha dan giatnya dalam berproses di UKK Pramuka.

5. UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto merupakan Unit Kegiatan Khusus (UKK) yang beroperasi di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Unit kegiatan mahasiswa ini, sebagai bagian dari gerakan Pramuka di tingkat perguruan tinggi, tujuan dari dibentuknya unit kegiatan ini yaitu untuk menumbuhkan serta mengembangkan minat dan bakat mahasiswa dalam kepramukaan serta memperkuat pembentukan nilai karakter. UKK Pramuka ini terdiri dari dua satuan terpisah, yaitu Racana Sunan Kalijaga Gugusdepan 26.2833 untuk putra dan Racana Cut Nyak Dien Gugusdepan 26.2834 untuk putri.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: “Bagaimanakah apresiasi penghargaan (*reward*) sebagai pengembangan motivasi berorganisasi melalui Program *Top of The Month* di UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto?”

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apresiasi penghargaan (*reward*) sebagai pengembangan motivasi berorganisasi melalui Program *Top of The Month* di UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan Ilmu Pengetahuan terkait Apresiasi dalam motivasi berorganisasi pada mahasiswa serta dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan tanpa merugikan orang lain, individu, maupun suatu kelompok.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi anggota pramuka

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran yang inspiratif untuk melanjutkan Program kerja di masa bakti berikutnya. Sehingga, dapat memotivasi anggota berikutnya untuk aktif berpartisipasi di UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

b. Bagi pengurus pramuka

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman tentang pelaksanaan Program kerja yang tidak merugikan orang lain dan organisasi itu sendiri.

c. Bagi mahasiswa

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan wawasan kepada mahasiswa melalui Program *Top Of The Month*, yang kemudian mendorong mereka untuk berkontribusi secara sukarela pada organisasi.

d. Bagi aktivis organisasi

Semoga hasil penelitian ini dapat memberi motivasi kepada para penggerak organisasi untuk merancang Program-Program yang memberikan penghargaan kepada anggota mereka, mendorong semangat mereka untuk terus berperan aktif dalam organisasi.

e. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan dorongan serta inspirasi bagi para pengkaji lain yang ingin menggali topik yang serupa. Demikian pula, temuan ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan referensi ilmiah bagi mahasiswa yang akan menjalankan penelitian selanjutnya.

f. Bagi pembaca

Dapat menambah pengetahuan tentang bagaimana Apresiasi Penghargaan dapat menjadi pengembangan motivasi berorganisasi melalui Program *Top Of The Month*.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini, penulis mengacu pada sejumlah penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh para peneliti lain sebagai panduan dalam mengembangkan penelitian ini. Beberapa penelitian yang terkait dengan topik yang akan diteliti oleh penulis antara lain:

Pertama, Jurnal karya Anis Fitriana dan Nani Kurniasih pada tahun 2021 yang berjudul “Prestasi Belajar Mahasiswa (Studi Mahasiswa PAI yang Aktif Berorganisasi Di IAIG Cilacap)”.²² Dalam jurnal ini, fokus yang dibahas mengenai dampak positif yang signifikan dari partisipasi aktif dalam organisasi terhadap pencapaian belajar mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam di Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Imam Ghazali (IAIG) Cilacap. Penulis menyoroti aspek keaktifan dalam berorganisasi sebagai faktor yang mempengaruhi peningkatan nilai akademik mahasiswa PAI. Kesamaan dengan penelitian penulis terletak pada fokus pada aspek keaktifan dalam berorganisasi bagi mahasiswa dan dampak positifnya terhadap peningkatan nilai akademik. Perbedaan utama antara jurnal dan penelitian penulis terletak pada cara penulis jurnal tidak mengaitkan peningkatan nilai akademik mahasiswa yang berorganisasi dengan konsep Apresiasi. Selain itu, penelitian penulis lebih menekankan bagaimana hubungan ini dapat berkontribusi pada

²² Fitriana, A., & Kurniasih, N. (2021). Prestasi Belajar Mahasiswa (Studi Mahasiswa PAI yang Aktif Berorganisasi Di IAIG Cilacap). *Jurnal Tawadhu*, 5(1), 44-58. <https://jurnal.unugha.ac.id/index.php/twd/article/view/140>

pengembangan motivasi berorganisasi mahasiswa. Dengan demikian, penelitian penulis memiliki fokus tambahan pada aspek Apresiasi dan dampaknya terhadap motivasi berorganisasi, yang menjadi perbedaan signifikan antara kedua karya tersebut.

Kedua, Jurnal karya Ahmad Ali Fauzi dan Triesninda Pahlevi di tahun 2020 yang berjudul “Analisis Hubungan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Hasil Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya”.²³ Penelitian ini menitikberatkan pada korelasi antara aktifitas organisasi dan pencapaian akademik mahasiswa di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya. Meskipun kedua penelitian mengungkapkan bahwa mahasiswa yang terlibat dalam organisasi menunjukkan peningkatan dalam prestasi akademik, perbedaan ini terletak pada aspek pengertian Apresiasi. Artikel yang disurvei tidak mengaitkan peningkatan prestasi akademik dengan konsep Apresiasi, dan tidak menjelaskan implikasi konsep tersebut terhadap motivasi mahasiswa dalam berorganisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memperkaya analisis dengan memasukkan Apresiasi sebagai faktor penting, mengeksplorasi dampaknya terhadap motivasi mahasiswa dalam berorganisasi. Ini adalah perbedaan yang substansial antara keduanya.

Ketiga, Jurnal karya Sarah Shahiba dan Bengkel Ginting di tahun 2023 yang berjudul “Membangun Kepercayaan Diri Anak Menggunakan Metode CAMB (Cerita, Apresiasi, Motivasi, dan Biasakan) di Lembaga Swadaya Masyarakat Komunitas Peduli Anak (LSM KOPA)”.²⁴ Penelitian ini menitikberatkan analisisnya pada keterkaitan antara kepercayaan diri individu muda dengan penerapan metode CAMB (Cerita, Apresiasi, Motivasi, dan Biasakan) di LSM Komunitas Peduli Anak (LSM KOPA). Metode yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan klien

²³ Fauzi, A. A., & Pahlevi, T. (n.d.). Analisis Hubungan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Hasil Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 8(3), 449-457. 10.26740/jpap.v8n3.p449-457

²⁴ Shahiba, S., & Ginting, B. (2023). Membangun Kepercayaan Diri Anak Menggunakan Metode CAMB (Cerita, Apresiasi, Motivasi, dan Biasakan) di Lembaga Swadaya Masyarakat Komunitas Peduli Anak (LSM KOPA). *ABDISOSHUM (Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Sosial dan Humaniora)*, 2(3), 234-239. 10.55123

dengan pendekatan cerita, apresiasi, motivasi, dan pembiasaan, dengan fokus untuk aktif terlibat dalam menyelesaikan masalah klien dan meningkatkan tingkat kepercayaan diri. Kesesuaian dengan penelitian sebelumnya terletak pada pemahaman mengenai bagaimana pemberian apresiasi dan motivasi mampu menggugah dorongan emosional serta mental untuk mendorong perubahan perilaku manusia sesuai dengan kebutuhan yang ada. Namun, perbedaan substansial terletak pada penggunaan Program atau metode CAMB sebagai sarana untuk memperkuat aspek apresiasi dan motivasi dalam penelitian tersebut, sementara penelitian ini tidak mengaplikasikan Program khusus dengan tujuan serupa.

Keempat, Jurnal karya Kusmiati, dkk. Di tahun 2022 yang berjudul “Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja *The Importance of Employee Motivation in Improving Work Productivity*”.²⁵ Penelitian ini memfokuskan pembahasannya pada kinerja pegawai yang menjadi aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Penulis menyoroti pentingnya memberikan motivasi dan dukungan dari perusahaan kepada pegawai guna meningkatkan produktivitas kerja melalui pemberian apresiasi. Dalam penelitian ini, motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan produktivitas pegawai, memastikan bahwa mereka bekerja secara optimal, dan mendorong kerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesamaan dengan penelitian penulis terletak pada pemahaman tentang hubungan yang erat antara motivasi dan apresiasi dalam membentuk semangat dan produktivitas pegawai atau anggota organisasi. Namun, perbedaan mencolok terletak pada fakta bahwa penelitian penulis tidak melibatkan penerapan Program khusus untuk meningkatkan motivasi pegawai, yang menjadi perbedaan signifikan antara keduanya.

²⁵ Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja *The Importance of Employee Motivation in Improving Work Productivity*. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869-879. 10.30997

Kelima, Jurnal karya Dian Septianti dan Muhni Pamuji di tahun 2020 yang berjudul “Analisis *Self Actualization*, *Soft Skill* dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja”.²⁶

Penelitian ini membahas bagaimana aktualisasi diri dan keterampilan dapat menjadi motivasi bagi individu untuk bekerja keras dan bersemangat dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi. Penulis mempertimbangkan aktualisasi diri, keterampilan, dan iklim organisasi sebagai elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi kerja. Kesamaan dengan penelitian penulis terletak pada pengakuan terhadap pengaruh motivasi dalam memupuk semangat pelaksanaan Program organisasi agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Namun, perbedaannya mencolok pada fakta bahwa penelitian penulis tidak memasukkan apresiasi sebagai alternatif untuk meningkatkan motivasi di dalam suatu organisasi. Hal ini menjadi perbedaan utama antara kedua karya tersebut.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi terdiri dari 5 BAB yaitu:

- BAB I. Pendahuluan, terdiri dari: Latar Belakang Masalah, Penegasan Istilah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, Sistematika Pembahasan.
- BAB II. Kajian Teori, terdiri dari: *Reward* (Penghargaan), Motivasi Berorganisasi.
- BAB III. Metode Penelitian, terdiri dari: Pendekatan dan Jenis Penelitian. Tempat dan Waktu Penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Metode Analisis Data.
- BAB IV. Penyajian Data dan Analisa Data, terdiri dari: Gambaran Umum Lokasi, Gambaran Umum Subjek, Penyajian Data, Analisis Data, Pembahasan.
- BAB V. Penutup, terdiri dari: Kesimpulan, Saran-saran dan Kata Penutup.

²⁶ Septianti, D., & Pamuji, M. (2020). Analisis *Self Actualization*, *Soft Skill* dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja. *Strategi : Jurnal Manajemen*, 12(1), 46-65. 10.52333

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Reward* (Penghargaan)

1. Definisi *Reward*

Kata *Reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. Menurut Echolas dan Shadily dalam Kawulur, *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar diapresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.²⁷ *Reward* dilakukan sebagai bentuk penghormatan terhadap pencapaian yang telah berhasil diraih, termasuk dalam situasi keberhasilan maupun kegagalan. Dalam konteks kegagalan, memberikan penghargaan kepada diri sendiri diharapkan dapat meningkatkan semangat untuk mencoba kembali dan menghadapi tantangan baru.²⁸

Memberikan *Reward* memiliki manfaat yang signifikan, antara lain dapat memberikan motivasi dan kebahagiaan, meningkatkan produktivitas dengan merasakan kepuasan setelah mencapai tujuan, mendukung kesehatan mental dengan menghilangkan stres melalui kegiatan seperti berlibur atau berbelanja, serta meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan emosional dengan memberikan perhatian khusus pada kebutuhan dan keinginan pribadi. *Reward* merupakan alat yang efektif untuk merayakan pencapaian dan menjaga keseimbangan kesejahteraan mental.²⁹

²⁷ Kawulur, T., Karli, Areros, W., A., & Pio, R., J. (2018). Pengaruh *Reward* and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 68–76. <https://doi.org/10.35797>

²⁸ Al Azhari, A. J. (2023). Representasi *Reward* Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Dalam Tinjauan Teori Konstruksi Sosial Peter L Berger. 1-88. http://digilib.uinsa.ac.id/61757/2/Azzalya%20Jihand%20A1%20Azhari_I93219071.pdf

²⁹ Mardiana, A., & Saleh, A. (2022). Pemberian *reward* terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.112>

2. Maksud dan Tujuan Pemberian Penghargaan (*Reward*)

Reward memiliki keterkaitan yang erat dengan kesehatan mental. Ketika dikaji lebih lanjut, perilaku *Reward* ini dapat memiliki dampak yang meluas terhadap seluruh nilai-nilai aspek kehidupan manusia, termasuk aspek sosial, budaya, ekonomi, dan lainnya. Semuanya tergantung pada bagaimana seseorang memberikan makna terhadap konsep Penghargaan (*Reward*) dan bagaimana individu tersebut mengarahkan kegiatan *Reward* pada dirinya sendiri.³⁰ Menurut Skinner dalam teori *operant conditioning*, penghargaan adalah stimulus yang diberikan setelah perilaku tertentu untuk memperkuat perilaku tersebut di masa mendatang. Dalam konteks organisasi, penghargaan dapat berupa material (seperti uang, hadiah, atau sertifikat) atau non-material (seperti pengakuan, promosi, atau penghargaan verbal).³¹

Makna dari penghargaan diri (*Reward*) tidak sekadar terbatas pada aspek kesejahteraan mental, namun juga mencakup aspek-aspek lain dalam kehidupan yang lebih komprehensif. Interpretasi individu dan keterlibatan dalam praktek penghargaan diri dapat mencerminkan nilai-nilai yang dianut dalam masyarakat, pengaruh budaya terhadap preferensi penghargaan diri, dan potensi dampak ekonomi dari pilihan yang diambil. Dengan demikian, *reward* bukan hanya merupakan tindakan pribadi untuk merayakan pencapaian, tetapi juga dapat menjadi cerminan dari nilai-nilai dan pandangan hidup seseorang, mencakup aspek-aspek yang lebih luas dalam kehidupan sehari-hari.

Apresiasi penghargaan atau *reward* merupakan bentuk pengakuan atau penghormatan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai

³⁰ Purnomo, H., & Khotimah, H., Abdi. (2012). *Model Reward dan Punishment Perspektif Pendidikan Islam* (p. 210). Deepublish.

³¹ Nurhayani, S. Ag., SS., M.Si, & Dewi Salistina, M.A. (2022). *Teori belajar dan pembelajaran* (Vol. viii, p. 268). CV Gerbang Media Aksara (Anggota IKAPI). <http://repository.uinsu.ac.id/16088/1/TEORI%20BELAJAR%20DAN%20PEMBELAJARAN%20rev.pdf>

hasil atas kinerja, prestasi, atau kontribusi yang signifikan. dalam konteks organisasi, penghargaan diberikan untuk mendorong perilaku yang positif, mempertahankan produktivitas, dan memotivasi anggota untuk terus berkontribusi dengan lebih baik.

3. Macam-Macam Penghargaan (*Reward*)

Menurut Mahsun terdapat dua jenis *Reward* berdasarkan tujuan *Reward* yang ingin dicapai, yaitu:

a. Penghargaan Sosial (*Social Rewards*)

Penghargaan sosial berkaitan dengan pujian diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi. Penghargaan sosial merupakan faktor penghargaan

b. Penghargaan Psikis (*Psychis Rewards*)

Penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri atau *self esteem*, kepuasan diri atau *self satisfaction*, dan rasa bangga atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikis merupakan salah satu bentuk penghargaan secara intrinsik yang datang dari dalam diri seseorang, bentuknya seperti pujian, sanjungan dan ucapan selamat yang dirasakan anggota. sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Menurut Djamarah,³² terdapat empat jenis *Reward* berdasarkan bentuk *Reward* yang diberikan, yaitu:

a. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk *Reward* yang paling mudah untuk dilakukan. Pujian dapat berupa kata-kata, seperti: bagus, baik, bagus sekali, dan sebagainya. Selain pujian berupa kata-kata, pujian dapat berupa isyarat atau pertanda, misalnya dengan menunjukkan ibu jari (jempol) dengan menepuk bahu, dengan tepuk tangan dan sebagainya.

b. Penghormatan

³² Djamarah, S., Bahri. (2008). Psikologi Belajar (p. 182). Rineka Cipta.

Reward berupa penghormatan terbagi menjadi dua jenis. Pertama, berupa penobatan, di mana individu, bidang, atau koordinator yang menerima penghormatan diumumkan dan ditampilkan di hadapan publik organisasi. Kedua, penghormatan berupa pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu, seperti ketika anggota yang memperoleh nilai tertinggi dalam menyelesaikan soal atau latihan diberi kesempatan untuk dipilih menjadi ketua kelompok diskusi.

c. Hadiah

Hadiah yang dimaksud dalam *Reward* yang diberi yaitu berbentuk barang. Hadiah yang diberikan dapat berupa alat-alat kebutuhan atau keperluan bidang atau organisasi. Misalnya seperti, buku, alat tulis dan lainnya. *Reward* berupa hadiah juga disebut dengan *Reward* materil.

d. Tanda Penghargaan

Reward yang berupa tanda penghargaan disebut juga dengan *Reward* simbolis. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-barang tersebut, melainkan tanda penghargaan yang dinilai dari segi kesan atau nilai kegunaannya.

Sementara itu, menurut Ivancevich dkk (2006), *Reward* dibagi menjadi dua kelompok, yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.³³ Adapun penjelasan kedua *Reward* tersebut adalah sebagai berikut:

a. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1) Penghargaan Finansial, terdiri dari:

a) Gaji dan Upah

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh anggota sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai

³³ John, I., M., Konopaske, R.; Matteson, M., T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.

seorang anggota yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi yang dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

b) Tunjangan Anggota

Tunjangan seperti dana pensiun, perawatan kesehatan dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja anggota atau karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

c) Bonus/intensif

Bonus atau intensif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi atau lembaga perusahaan.

2) Penghargaan Non Finansial, terdiri dari:

a) Penghargaan Interpersonal atau yang biasa kita sebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan yang mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

b) Promosi. Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, seringkali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

b. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik menurut Gibson dalam Ivancevich³⁴ merupakan suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini dibagi menjadi beberapa jenis yaitu:

1) Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek sangat penting bagi sebagian orang. Bagi mereka, penyelesaian tugas dianggap sebagai pencapaian yang bernilai. Beberapa individu merasa bahwa menyelesaikan tugas adalah bentuk penghargaan terhadap diri mereka sendiri.

2) Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian adalah penghargaan yang timbul dalam diri seseorang ketika ia berhasil mencapai tujuan yang dianggap menantang.

3) Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa pengawasan yang ketat. Rasa otonomi dapat muncul ketika karyawan diberi kebebasan untuk melakukan yang terbaik dalam situasi tertentu.

4) Pertumbuhan Pribadi (*personal growth*)

Pertumbuhan pribadi setiap individu adalah pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan seperti itu dapat merasakan perkembangan dirinya dan melihat bagaimana kemampuannya berkembang. Banyak orang sering merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika mereka tidak diberi kesempatan atau dorongan untuk mengembangkan keterampilan mereka.

4. Indikator Syarat Pemberian Penghargaan (*Reward*)

Sistem *Reward* yang efektif dapat memotivasi individu serta memberikan kepuasan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen

³⁴ John, I., M., Konopaske, R.; Matteson, M., T. (2006). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Erlangga.

mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, sistem *Reward* yang kurang tepat sering kali gagal dalam memotivasi dan meningkatkan semangat untuk produktivitas. Meskipun motivasi memerlukan waktu dan ruang yang cukup besar dalam implementasi sistem *Reward* di organisasi, seringkali hasil yang diharapkan tidak tercapai.

Menurut Mahsun, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam pemberian *Reward* atau penghargaan³⁵, yaitu sebagai berikut:

a. Kesesuaian Tujuan (*Goal Congruence*)

Setiap organisasi publik memiliki tujuan yang ingin dicapai, sementara setiap individu dalam organisasi juga memiliki tujuan pribadi yang kadang tidak selaras dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, sistem *Reward* perlu dirancang sebagai jalan tengah, agar tujuan organisasi dapat tercapai tanpa mengorbankan tujuan individu, dan sebaliknya, tujuan individu dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.

b. Keadilan (*Equity*)

Reward harus dialokasikan secara proporsional, dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi yang diberikan oleh setiap individu dan kelompok. Oleh karena itu, individu yang memberikan kontribusi tinggi akan menerima *Reward* yang lebih besar, sementara individu dengan kontribusi rendah akan memperoleh *Reward* yang lebih kecil.

c. Kemerataan (*Equality*)

Reward juga perlu didistribusikan secara adil kepada semua pihak (individu atau kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk mencapai produktivitas.

d. Kebutuhan

³⁵ Mahsun, M. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. BPFE UGM. (2006)

Alokasi *Reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama mereka. *Reward* berupa finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama setiap pegawai.

Selain itu menurut Ghani, suatu *Reward* atau penghargaan dapat berjalan dengan baik apabila memenuhi beberapa persyaratan yaitu sebagai berikut:³⁶

- a. Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi.
 - b. Ada aturan yang jelas/transparan dan accountable, sehingga setiap pekerjaan tahu persis rambu-rambu sistem prosedur.
 - c. Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen. Pemberian *Reward* yang berhasil dapat meningkatkan *tangible outcomes* seperti individu, kelompok, kinerja organisasi, kuantitas dan kualitas kerja. Selain itu *Reward* juga dapat mengarahkan tindakan dan perilaku dalam *team work*, kerja sama dan pengambilan resiko, serta kreativitas.
5. Faktor Pendorong Apresiasi (*Reward*)

Pemberian Apresiasi (*Reward*) tidak mungkin terjadi tanpa adanya penyebab yang mendasari. Cara seseorang melakukan *Reward* dalam kehidupannya mencerminkan nilai-nilai sebagai manifestasi dari kasih sayang terhadap dirinya sendiri. Dengan mencintai dirinya sendiri, seseorang bersedia melakukan tindakan untuk membuat dirinya bahagia. Kebahagiaan dalam konteks ini bermula dari dalam diri sendiri, bukan tergantung pada orang lain. Orang tersebut menjadikan orang lain sebagai pendukung yang dapat memperkaya kebahagiaannya, namun bukan sebagai sumber utama kebahagiaan. Selain itu, konsep positive reinforcement juga dapat diidentifikasi sebagai bagian dari proses ini. Positive reinforcement melibatkan kegiatan memberikan pengalaman yang menyenangkan dengan tujuan untuk menanamkan harapan bahwa aktivitas tersebut dapat dilakukan

³⁶ Ghani, M., A. (2003). *SDM Perkebunan Dalam Perspektif*. Ghalia Indonesia.

secara konsisten. Dengan demikian, *Reward* menjadi bentuk dari siklus positif yang memperkuat motivasi dan kebahagiaan individu.³⁷

B. Motivasi Berorganisasi

1. Pengertian Motivasi Berorganisasi

Motivasi adalah rangkaian tindakan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Motivasi ini melibatkan serangkaian perilaku yang menjadi landasan bagi seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam situasi kerja di perusahaan, motivasi jadi hal penting yang mempengaruhi performa anggota di sebuah organisasi. Motivasi adalah semacam tenaga yang mendorong orang untuk tunjukkan semangat dan keseriusan dalam bekerja, baik itu berasal dari dalam diri sendiri (motivasi internal) atau dari luar (motivasi eksternal). Robbins & Judge menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan sejauh mana kekuatan individu dalam berusaha, arah agar upaya tersebut sesuai dengan tujuan, serta seberapa lama ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai tujuan.³⁸ Moorhead & Griffin menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian kekuatan yang mendorong individu untuk berperilaku dengan cara tertentu.³⁹ Sejalan dengan pendapat Rahayu, dkk, motivasi merupakan faktor penting yang menjadi dorongan bagi individu untuk bergabung dan tetap berpartisipasi dalam organisasi. Dalam konteks organisasi, motivasi anggota dapat dibangun dengan memberikan peran atau posisi yang sesuai dengan minat atau keinginan mereka. Pemberian reward, baik berupa materi maupun pujian, atas kemampuan dan prestasi yang diberikan kepada organisasi, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi anggota dalam berorganisasi.⁴⁰

³⁷ Noviekayati, I. M. (2020). Teknik Reinforcement Positif untuk Meningkatkan Kemampuan Interaksi Sosial pada Kasus Skizofrenia. *Philanthropy Journal of Psychology*, 4(2). 158-171 ISSN 2580-6076 (Print), ISSN 2580-8532 (Online)

³⁸ Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

³⁹ Moorhead, Griffin, G., & W, R. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.

⁴⁰ Rahayu, A. A., Erawati, T., & Primastiwi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Pengetahuan Perpajakan, Motivasi Karir, Motivasi Kualitas, Motivasi Sosial, dan Motivasi Ekonomi Terhadap

Begitu juga dalam lingkup organisasi. Syamsir menyatakan bahwa motivasi merupakan istilah perasaan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang seringkali melakukan suatu tindakan karena untuk mencapai tujuan tertentu.⁴¹ Motivasi sendiri dapat dikatakan sebagai langkah awal dalam proses seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik maupun psikis dan dengan kata lain bisa diartikan sebagai suatu dorongan yang ditunjukkan agar mampu untuk memenuhi tujuan dari motif tertentu). Maka, motivasi merupakan pendorong dan penggerak yang mengarahkan individu pada tujuan, dan hal itu jarang muncul dengan sia-sia.

Berkaitan dengan kebutuhan, tokoh Stanton (dalam Mangkunegara, 2002) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Untuk meningkatkan atau menurunkan motivasi seseorang, secara teoritis harus mengerti apa kebutuhan anggota pada saat tertentu.⁴²

Sopiah memaparkan bahwa pada dasarnya terdapat tiga karakteristik pokok motivasi⁴³, yaitu ;

a. Usaha

Karakteristik pertama dari motivasi adalah usaha, menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam tugasnya. Tegasnya, hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya yang nyata maupun yang kasat mata.

b. Kemauan yang keras

Karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjuk pada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas tugasnya. Dengan kemauan yang keras,

Minat Mahasiswa Mengikuti Program Brevet Pajak. *Amnesty: Jurnal Riset Perpajakan*, 4(2), 240–264. <https://doi.org/10.26618/jrp.v4i2.6324>

⁴¹ Syamsir. (2023). *Motivasi dan Motivasi Pelayanan Publik dalam Manajemen SDM Sektor Publik*. PT. RajaGrafindo Persada - Rajawali Pers.

⁴² Mangkunegara, P., A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

⁴³ Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Penerbit ANDI.

maka segala usaha akan dilakukan. Sekalipun kegagalan bukan untuk dijadikan alasan menyerah.

c. Arah dan Tujuan

Karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah kondisi dimana seseorang mendapatkan dorongan berusaha dan memantapkan kemauannya untuk mencapai tujuan dari motif yang ingin dicapai. Dalam lingkup industri organisasi, hasil dari motivasi berupa produktivitas, kehadiran, perilaku kerja, komitmen, dan lain sebagainya.

Motivasi dalam penelitian ini dikhususkan mengenai motivasi dalam berorganisasi. Organisasi disini dapat dipandang sebagai suatu sistem yang terbuka. Fauzi mengartikan sistem sebagai “suatu kesatuan keseluruhan yang terorganisasi, yang terdiri dari dua atau lebih bagian, komponen atau subsistem, yang saling berkaitan satu sama lain dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yang memiliki pola tersendiri.” Pada dasarnya organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang berbeda karakteristiknya namun memiliki tujuan yang sama kemudian hal tersebut disepakati menjadi tujuan bersama untuk dicapai bersama-sama pula.⁴⁴

Menurut Hasibuan, metode-metode motivasi ada dua yaitu:

a. Metode langsung (*direct motivation*)

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada individu anggota untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Misalnya piagam, memberikan pujian.

b. Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan yaitu berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan

⁴⁴ Fauzi, A. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK: KESESUAIAN ANTARA STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN STRATEGI BISNIS. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 96–109. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v1i1.176>

betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk.

Organisasi dalam konteks perguruan tinggi dapat dipahami sebagai kegiatan yang dilakukan secara sadar oleh mahasiswa yang terdaftar sebagai anggota untuk mengikuti suatu organisasi. Menurut UU RI No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dalam BAB 1 Pasal 1 Ayat 15, mahasiswa diartikan sebagai peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi. Pasal 13 Ayat 1 menyatakan bahwa mahasiswa, sebagai bagian dari Civitas Akademika, diposisikan sebagai individu dewasa yang memiliki kesadaran dalam mengembangkan potensi diri di perguruan tinggi untuk menjadi intelektual, ilmuwan, praktisi, dan atau profesional. Selanjutnya, Pasal 14 Ayat 1 dan 2 menyebutkan bahwa mahasiswa mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan diri melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagai bagian dari proses pendidikan, yang dapat dilakukan melalui organisasi kemahasiswaan.

Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berorganisasi adalah dorongan dalam diri individu yang mengarahkan individu tersebut untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku secara sadar dalam melaksanakan setiap kegiatan atau aktivitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

2. Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg

Frederick Herzberg, seorang psikolog dan akademis asal Amerika Serikat, lahir pada 18 April 1923, dan dikenal luas karena kontribusinya yang signifikan dalam psikologi industri dan organisasi. Selama karirnya, Herzberg menghabiskan banyak waktu untuk melakukan penelitian dan pengajaran dengan fokus utama pada motivasi kerja dan kepuasan karyawan. Ia merupakan salah satu tokoh terkemuka yang berupaya memahami apa yang mendorong individu untuk bekerja dengan baik dan

bagaimana faktor-faktor tertentu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja.⁴⁵

Teori yang paling terkenal dari Herzberg adalah Teori Dua Faktor, yang diperkenalkan pada akhir tahun 1950-an. Teori ini muncul dari penelitian yang dilakukan oleh Herzberg dan timnya pada tahun 1959, yang melibatkan wawancara dengan lebih dari 200 insinyur dan akuntan di berbagai perusahaan. Melalui wawancara ini, Herzberg berusaha untuk memahami apa yang membuat karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja tidaklah sama.⁴⁶

Herzberg mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi dua kategori utama: motivator dan faktor higiene. Motivator adalah elemen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Contoh dari motivator ini termasuk pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Di sisi lain, faktor higiene adalah elemen yang, jika tidak memadai, dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Faktor higiene ini mencakup gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Sejarah Teori Dua Faktor Herzberg mencerminkan perjalanan panjang dalam memahami dinamika motivasi di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Herzberg pada tahun 1959 menjadi titik awal bagi banyak studi dan diskusi tentang motivasi kerja. Melalui pendekatan kualitatif yang mendalam, Herzberg berhasil mengidentifikasi bahwa karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti gaji

⁴⁵ Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.

⁴⁶ Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.

dan kondisi kerja, tetapi juga oleh faktor-faktor internal yang berkaitan dengan pencapaian dan pengakuan atas kerja keras mereka.⁴⁷

Teori Dua Faktor Herzberg tidak hanya memberikan wawasan baru tentang motivasi kerja, tetapi juga mengubah cara pandang manajemen terhadap kepuasan karyawan. Dengan memahami perbedaan antara motivator dan faktor higiene, manajer dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Misalnya, perusahaan dapat fokus pada peningkatan motivator dengan memberikan penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk pengembangan karir, sambil juga memastikan bahwa faktor higiene seperti gaji dan kondisi kerja memadai untuk mencegah ketidakpuasan.⁴⁸

Seiring berjalannya waktu, Teori Dua Faktor Herzberg telah menjadi landasan penting dalam studi motivasi kerja dan telah menginspirasi banyak penelitian dan pengembangan lebih lanjut dalam bidang ini. Meskipun teori ini tidak tanpa kritik, relevansinya dalam praktik manajemen sumber daya manusia tetap kuat, menjadikannya sebagai salah satu teori motivasi yang paling berpengaruh hingga saat ini. Dengan demikian, kontribusi Frederick Herzberg dalam memahami motivasi kerja dan kepuasan karyawan terus memberikan dampak yang signifikan dalam dunia bisnis dan organisasi modern.

Pada penelitiannya, Herzberg menemukan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan.⁴⁹ Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang disebut sebagai faktor motivator, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari tugas, yang merupakan faktor intrinsik dari tugas, yaitu;

⁴⁷ Yusoff, W. F. W., & Kadir, A. (2013). Herzberg's Two-Factor Theory on Work Motivation: Does it Work for Today's Environment? *International Journal of Business and Management*, 8(12), 1-10.

⁴⁸ Abdulhamidova, F., & others. (2022). Herzberg's Two-Factor Theory. *ResearchGate*.

⁴⁹ Dasmadi, D. (2021). Diskursus Sumber Daya Manusia dan Perubahan dalam Organisasi menurut Pemikiran Frederick Herzberg. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(8), 803-808. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i8.348>

a. Tanggung jawab (*responsibility*)

Menurut Siagian tanggung jawab adalah “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.⁵⁰

b. Pengembangan potensi Individu (*advancement*)

Menurut Siagian pengembangan potensi individu adalah “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.⁵¹

c. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Siagian pekerjaan itu sendiri adalah “berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.⁵²

d. Prestasi (*achievement*)

Menurut Hasibuan “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan”.⁵³

e. Pengakuan (*recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada anggota atas unjuk kerjanya. Jika faktor-faktor tersebut tidak (dirasakan) ada, anggota merasa tidak lagi puas (not satisfied), yang berbeda dari tidak puas (dissatisfied).⁵⁴

Faktor faktor yang menimbulkan ketidakpuasan, yang dinamakan kelompok *hygiene*, berkaitan dengan konteks dari tugas, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari tugas, dan meliputi faktor-faktor:⁵⁵

⁵⁰ Siagian, S., P. (2012). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Rineka Cipta.

⁵¹ Siagian, S., P. (2012). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Rineka Cipta.

⁵² Siagian, S., P. (2012). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Rineka Cipta.

⁵³ Hasibuan, Malayu, S., P. (2014). Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah. Bumi Aksara.

⁵⁴ Siagian, S., P. (2012). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Rineka Cipta.

⁵⁵ Noermijati. (2013). Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional. Universitas Brawijaya Press.

- a. Administrasi dan kebijakan organisasi, tingkat kesesuaian yang dirasakan anggota dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
- b. Kualitas supervisi, tingkat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh anggota.
- c. Gaji, tingkat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya.
- d. Hubungan antar pribadi, tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan anggota kerja lainnya.
- e. Kondisi kerja, tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas tugasnya.

Table 1: Teori Dua Faktor Herzberg menurut Robbins dan Coulter

Motivator		Faktor <i>Hygiene</i>
1. Prestasi		1. Gaji
2. Pengakuan		2. Kondisi Kerja
3. Pekerjaan Itu Sendiri		3. Administrasi dan Kebijakan Organisasi
4. Tanggung Jawab		4. Hubungan antar Pribadi
5. Pengembangan Individu	Potensi	5. Kualitas Supervisi
Sangat Puas	Netral	Sangat Tidak Puas

Menurut Robbins dan Coulter, teori dua faktor dari Herzberg mengemukakan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sementara faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin memahami alasan di balik perasaan nyaman (puas) atau tidak nyaman (tidak puas) seseorang terhadap pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan oleh orang-orang ketika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka sangat berbeda dari jawaban yang diberikan terkait dengan ketidakpuasan kerja. Jika faktor-faktor tersebut kurang atau tidak diberikan, anggota akan merasa tidak puas dan cenderung mengeluh.

Sebaliknya, jika faktor-faktor higiene ada atau diberikan, yang muncul bukanlah kepuasan kerja, melainkan kondisi "*not dissatisfied*" atau tidak lagi merasa tidak puas.⁵⁶

Selain itu, Herzberg meyakini bahwa data menunjukkan bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan, seperti yang selama ini diyakini. Menghilangkan faktor-faktor yang tidak memuaskan dalam suatu pekerjaan tidak selalu menjadikan pekerjaan tersebut lebih memuaskan atau lebih memotivasi.

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi berorganisasi yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor hygiene cenderung menghasilkan motivasi berorganisasi yang lebih reaktif. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut:

- a. Hal-hal yang mendorong anggota adalah tugas yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati tugas itu sendiri, dan adanya pengakuan.
- b. Hal-hal yang mengecewakan anggota adalah terutama faktor yang bersifat pada tugas, peraturan tugas, penerangan, istirahat, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
- c. Anggota akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Anggota akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.⁵⁷

3. Aspek-aspek Motivasi Berorganisasi

Menurut Anoraga, terdapat beberapa aspek motivasi berorganisasi, yaitu sebagai berikut.⁵⁸

⁵⁶ Robbins, S., P.; Mary, C. (2014). Manajemen (10th ed., Vol. 2). Erlangga.

⁵⁷ Suryo, K., Adi. (2022). Hubungan motivasi kerja dengan kompensasi karyawan:pada Pt "pai" tbk., Tangerang, banten. *Jurnal Perspektif –Yayasan Jaringan Kerja Pendidikan Bali* , 1(3), 264–272. <https://doi.org/10.53947>

⁵⁸ Anoraga, P. (2014). Psikologi Kerja. Rineka Cipta.

a. Adanya kedisiplinan dari anggota

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada anggota untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tertulis maupun lisan antara anggota dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi apabila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki anggota terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi anggota terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan

dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.⁵⁹

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berorganisasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi berorganisasi antara lain:

a. Eksternal

Faktor eksternal meliputi lingkungan organisasi, seperti lingkungan kerja, gaji atau kompensasi, kondisi kerja baik fisik maupun psikis, kebijakan organisasi, *reward*, tanggung jawab, promosi, dll.

b. Internal

Faktor internal merupakan faktor pribadi yang meliputi kepribadian, keinginan dan harapan yang ada dalam pribadi individu.

c. Penghargaan dan pengakuan

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, penghargaan berupa *reward* yang tepat dapat menjadi motivator utama dalam meningkatkan semangat berorganisasi.

Dalam UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, motivasi berorganisasi dapat ditingkatkan melalui Program-Program penghargaan seperti "*Top Of The Month*", yang memberikan apresiasi atas kerja keras dan kontribusi anggota. Program ini tidak hanya mendorong anggota untuk terlibat aktif, tetapi juga membantu menciptakan iklim organisasi yang positif, di mana setiap individu merasa dihargai dan diakui atas usahanya.

⁵⁹ Anoraga, P. (2014). Psikologi Kerja. Rineka Cipta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam riset ini, peneliti menerapkan pendekatan kualitatif. Sugiyono, dalam karyanya berjudul "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", menjelaskan bahwa metode kualitatif merujuk pada penelitian yang dilakukan dalam konteks alami objek studi, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama.⁶⁰ Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan fokus penelitian kualitatif lebih pada interpretasi makna daripada generalisasi. Dengan pendekatan ini, penulis mampu untuk menggali pemahaman tentang Apresiasi sebagai faktor penggerak motivasi dalam konteks organisasi melalui Program *Top of The Month* di UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif untuk menggali pemahaman tentang bagaimana Apresiasi berperan dalam meningkatkan motivasi dalam berorganisasi melalui Program *Top of The Month* di UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto. Menurut Afrizal, Studi Kasus adalah rangkaian kegiatan ilmiah yang sistematis, terinci, dan mendalam yang mengeksplorasi suatu Program, kejadian, atau aktivitas, baik pada tingkat individu, kelompok, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang suatu peristiwa yang terjadi secara langsung (aktual).⁶¹

⁶⁰ Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

⁶¹ Afrizal, Vebrianto, R., & Anwar, A. (2022). Metode Dalam Proses Pembelajaran: Studi Kasus pada Implementasinya. *Jurnal Buana Pendidikan*, 18(1), 43-48. https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jurnal_buana_pendidikan/article/view/5158/3697

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di UKK Pramuka Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan waktu penelitiannya pada bulan Juli-September 2024.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan individu yang diangkat dan dimanfaatkan sebagai sumber informasi mengenai konteks dan keadaan yang menjadi fokus penelitian. Dalam memilih subjek penelitian, terdapat sejumlah pertimbangan yang harus diperhatikan oleh peneliti, di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Subjek yang bersangkutan merupakan bagian dari Badan Pengurus Harian UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode Tahun 2023.
- b. Subjek yang bersangkutan bertanggung jawab memberikan Apresiasi Penghargaan (*Reward*) pada Program *Top Of The Month*.

Subjek dalam penelitian ini adalah Badan Pengurus Harian (BPH), Ketua Bidang dan Koordinator Unit di UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto. Diantaranya Sembilan Belas (19) anggota pramuka yang terdiri dari :

- a. 1 Ketua Dewan Racana Sunan Kalijaga: Imam Naufalianto Fikri
- b. 1 Ketua Dewan Racana Cut Nyak Dien: Azza Farkhatu Aina
- c. 1 Sekretaris Umum Sunan Kalijaga: Rofi Muzaki
- d. 1 Sekretaris Umum Cut Nyak Dien: Shofia Nur'Aini
- e. 1 Bendahara Umum Sunan Kalijaga: Ahmad Hisyam Amrullah
- f. 1 Bendahara Umum Cut Nyak Dien: Salma Khotimah
- g. 1 Pemangku Adat Sunan Kalijaga: Vachmi Apriyan
- h. 1 Pemangku Adat Cut Nyak Dien: Puji Nur Aisyah
- i. 1 Ketua Bidang Kegiatan Kepramukaan Sunan Kalijaga: Mohamad Mabarun

- j. 1 Ketua Bidang Kegiatan Kepramukaan Cut Nyak Dien: Muffarichah Sri Sulastri
 - k. 1 Ketua Bidang Kajian Kepramukaan Sunan Kalijaga: Irwan Rudiansyah
 - l. 1 Ketua Bidang Kajian Kepramukaan Cut Nyak Dien: Sugesti Tri Cahyani
 - m. 1 Ketua Bidang Pengabdian Masyarakat Sunan Kalijaga: Ahmad Bagus Romadhon
 - n. 1 Ketua Bidang Pengabdian Masyarakat Cut Nyak Dien: Soviyatun Nikmah
 - o. 1 Koordinator Unit Pers dan Komunikasi: Safii Adnan
 - p. 1 Koordinator Unit Seni dan Budaya: Moh. Fathu Rizki R
 - q. 1 Koordinator Unit Kewirausahaan: Wahyu Tri Anisa
 - r. 1 Koordinator Unit Manajemen Outdoor: Ulvi Rizki Fauziah
 - s. 1 Koordinator Unit Brigade Ksatria-Srikandi Racana: Elyana Abi Tri Widyaningsih
2. Objek Penelitian

Objek yang menjadi fokus penelitian adalah entitas yang mencakup variabel-variabel yang akan diinvestigasi beserta ciri-ciri atau aspek yang akan diselidiki. Entitas ini melibatkan pertanyaan tentang identitas, subjek, lokasi, dan rentang waktu.⁶²

Penelitian ini difokuskan pada “Apresiasi penghargaan sebagai Pendorong Motivasi dalam Konteks Organisasi melalui Implementasi Program *Top of The Month* di Unit Kegiatan Khusus Pramuka Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto”.

D. Metode Pengumpulan Data

- 1. Wawancara

⁶² Suryana, *Metodologi Penelitian, Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Buku Ajar (Universitas Pendidikan Indonesia, 2010).

Menurut pandangan Esterberg yang dirujuk oleh Sugiyono, wawancara merupakan pertemuan dua individu yang bertujuan untuk menukar informasi serta gagasan melalui dialog tanya jawab, memungkinkan pembentukan makna dalam konteks topik yang dibahas. Dalam konteks penelitian, wawancara mengharuskan persiapan berbagai jenis pertanyaan, meski seringkali muncul pertanyaan tambahan selama proses berlangsung.⁶³

Proses wawancara menjadi sarana bagi peneliti dalam memperoleh data, informasi, dan kerangka penjelasan dari subjek penelitian. Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur, di mana peneliti telah menyiapkan serangkaian pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya untuk memastikan konsistensi dan keterbandingan data yang diperoleh dari responden. Wawancara terstruktur memungkinkan peneliti untuk menggali informasi yang spesifik dan mendalam mengenai pengalaman serta pandangan dari Badan Pengurus Harian (BPH), Ketua Bidang dan Koordinator Unit di UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk Periode Tahun 2023 terkait program “*Top of The Month*”. Proses ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan yang sama kepada semua responden, sehingga memudahkan analisis data dan meningkatkan validitas hasil penelitian.

2. Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono Observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Melalui observasi, kita dapat memperoleh data dan fakta di lapangan. Data dan fakta ini kemudian dapat digunakan untuk menyatakan penelitian ilmiah.⁶⁴ Dalam penelitian, observasi merupakan kegiatan pengumpulan data yang berkaitan dengan masalah penelitian melalui pengamatan langsung di lapangan.

⁶³ Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Penerbit Alfabeta: Bandung Halaman 226

⁶⁴ Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Penerbit Alfabeta: Bandung Halaman 226

Dalam hal ini, peneliti menggunakan jenis observasi non-partisipan. Observasi non-partisipan adalah metode observasi di mana peneliti tidak terlibat dalam kehidupan subjek yang diamati. Dengan kata lain, peneliti tidak berperan aktif dalam situasi yang sedang diamati.⁶⁵ Observasi dalam penelitian ini dilakukan karena peneliti tidak terlibat langsung dengan kegiatan yang sedang diamati di lapangan. Peneliti hanya menjadi pengamat saja. Sedangkan observasi yang dilakukan peneliti yaitu mengamati bagaimana Apresiasi Penghargaan (*Reward*) sebagai Pengembangan Motivasi Berorganisasi Melalui Program *Top Of The Month* Di UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode 2023.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mencari informasi dari berbagai sumber seperti catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk mengamati objek yang tidak hidup, atau benda mati.⁶⁶

Dalam penelitian ini, dokumentasi yang digunakan berupa foto dari anggota UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto, penilaian Program *Top of The Month*, dan pamflet *Top of The Month*. Data-data tersebut digunakan untuk menganalisis nilai Apresiasi sebagai pengembangan motivasi berorganisasi melalui Program *Top of The Month* di UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.

E. Metode Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah proses mengolah data non-numerik menjadi informasi yang bermakna. Proses ini dilakukan dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit,

⁶⁵ Ni'matuzahroh and Prasetyaningrum, S. (2016). Observasi Dalam Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang. Halaman 17

⁶⁶ Sandu Suyoto and M. Ali Sodik. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing. Halaman 77-78

melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih data yang relevan, dan membuat kesimpulan.⁶⁷

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data adalah proses meringkas data, memilih informasi yang relevan, dan mengorganisasikannya berdasarkan tema atau pola. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan lebih mudah dipahami dan digunakan untuk penelitian selanjutnya.⁶⁸

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, data bisa disajikan dalam bentuk teks, bagan, atau diagram. Namun, yang paling sering digunakan adalah teks berbentuk diagram.⁶⁹

3. *Verification* (Pengarikan Kesimpulan)

Kesimpulan penelitian kualitatif adalah jawaban baru yang belum pernah ada sebelumnya. Jawaban ini bisa berupa penjelasan atau gambaran tentang sesuatu yang sebelumnya belum diketahui atau dipahami dengan jelas.⁷⁰

4. Kesimpulan Akhir

Merupakan hasil dari data akhir yang akan disimpulkan. Kesimpulan data yang diperoleh merupakan hasil dari kesimpulan sementara yang sudah dilakukan pembuktian dan pengecekan. Data akan disimpulkan

⁶⁷ Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Penerbit Alfabeta: Bandung Halaman 244

⁶⁸ Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Penerbit Alfabeta: Bandung Halaman 247

⁶⁹ Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Penerbit ALFABETA: Bandung Halaman 249

⁷⁰ Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Penerbit Alfabeta: Bandung Halaman 253

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi

1. Sejarah UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Dalam meningkatkan mutu pendidikan di kampus Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Purwokerto khususnya di bidang ekstrakurikuler, para mahasiswa menginginkan adanya sebuah wadah yang bisa menampung bakat minat mereka dan kearifan mereka dalam bidang kepramukaan. Maka, sebagian mahasiswa yang cinta terhadap pramuka mengadakan musyawarah untuk mendirikan Gugus Depan yang pada saat itu proses pendiriannya melalui beberapa tahap.

Tahapan tahapan tersebut yaitu diadakannya musyawarah pimpinan fakultas tentang perencanaan pembentukan gudep dan pembentukan gudep dan pembentukan majelis pembimbing, pada hari sabtu 11 november 1989 di aula kampus lama. Setelah itu, diadakan Musyawarah Pembentukan Dewan Racana Pandega ada hari kamis, 16 November 1989 bertempat di kampus baru, dengan agenda penyelenggaraan Mabigus, Mabihari, dan Pembina Gudep yang dihadiri 30 mahasiswa, dengan pengurus yang terpilih: Putra: Salimun (Ketua), Mizanul AR (Sekretaris), Suhada (Bendahara), Rohman (Pemangku Adat), Putri: Sudadah (Ketua), Lichah S (Sekretaris), Siti Ratikhah (Bendahara), Siti Haniatun (Pemangku Adat).

Dalam kelanjutannya, peresmian Gugusdepan Banyumas 26.2833-26.2834 dilakukan oleh Kwarcab XI.02 Banyumas di halaman kampus baru. Dilanjutkan dengan pelantikan Majelis Pembimbing dan Pembina Gugusdepan serta pelantikan Dewan Racana Pandega Putra dan Putri, Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga, Purwokerto, pada hari Rabu, tanggal 03 Januari 1990 di aula Kampus Baru oleh Bupati KDH Tingkat II Banyumas selaku Kamabicab.

Secara historis Racana Sunan Kalijaga-Cut Nyak Dien awalnya berpangkalan di Fakultas Tarbiyah Purwokerto yang menginduk pada IAIN

Sunan Kalijaga Yogyakarta berlanjut menginduk pada IAIN Walisongo Semarang kemudian berdiri sendiri menjadi STAIN Purwokerto pada tahun 1997, terakhir STAIN Purwokerto beralih status menjadi IAIN Purwokerto pada tahun 2014. Kepengurusan Racana Sunan Kalijaga-Cut Nyak Dien pertama kali berdiri yang dilantik oleh Bupati Banyumas. Sampai sekarang tentunya juga mengalami pergantian melalui Musyawarah Pandega.

2. Visi, Misi dan Motto UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

a. Visi

“Unggul Dalam Moral, Cakap Dalam Berkarya, Terdepan Dalam Pengabdian”

b. Misi

- 1) Mencetak kader yang berjiwa Tri Satya.
- 2) Memberdayakan potensi diri, masyarakat dan bangsa.
- 3) Memberdayakan SDM untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas anggota racana.
- 4) Mencetak Pemimpin yang bertanggung jawab kepada diri sendiri, keluarga, masyarakat, bangsa dan negara serta agama.

c. Motto

“Satyaku Kudharmakan, Dharmaku Kubaktikan, Ikhlas Bakti Bina Diri, Abdi Islami”⁷¹

⁷¹ Pemangku Adat 2019, *Buku Panduan Tata Laku Adat Racana Sunan Kalijaga-Cut Nyak Dien UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto*

3. Data Racana Periode 2023

LAMPIRAN 1
SURAT KEPUTUSAN
GUGUSDEPAN BANYUMAS 26.2833-26.2834
NOMOR : 231 TAHUN 2023

TENTANG
PENGESAHAN DAN PENETAPAN
PENGURUS DEWAN RACANA SUNAN KALIJAGA
TAHUN 2023

NO.	NAMA LENGKAP	KELAS	JABATAN
1.	Imam Naufalianto Fikri	FTIK/ 6 PAI B	Ketua Dewan Racana
2.	Rofii Muzaki	FASYA/ 6 HTN C	Sekretaris Dewan Racana
3.	Ahmad Hisyam Amrulloh	FEBI/ 4 MZW A	Bendahara Dewan Racana
4.	Vachmi Apriyan	FASYA/ 10 HKI A	Pemangku Adat
5.	Mohamad Mabarun	FTIK/ 4 PGMI A	Ketua Bidang Kegiatan Kepramukaan
6.	Irwan Rudiansyah	FTIK/ 4 TBI B	Ketua Bidang Kajian Kepramukaan
7.	Ahmad Bagus Romadhon	FTIK/ 6 PGMI B	Ketua Bidang Pengabdian Masyarakat
8.	Aditya Darmawan	FTIK/ 4 PGMI A	Anggota Unit Brigade Ksatria-Srikandi Racana
9.	Mohamad Fathu Rizki R	FTIK/ 4 PBA B	Koordinator Unit Seni Budaya
10.	Chaerul Maulana Rizal	FASYA/ 4 HTN C	Anggota Unit Manajemen Outdoor
11.	Safii Adnan	FAKDA/ 4 KPI C	Koordinator Unit Pers dan Komunikasi
12.	Mujib Ainul Huda	FAKDA/ 4 PMI B	Anggota Unit Pers dan Komunikasi

Ketua Majelis Pembimbing Gudep
Banyumas 26.2833-26.2834

UN-Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto



Prof. Dr. H. Mohammad Roqib, M.Ag.

Gambar 1: Data Pengurus Putra Anggota UKK Pramuka Periode 2023

LAMPIRAN 2
SURAT KEPUTUSAN
GUGUSDEPAN BANYUMAS 26.2833-26.2834
NOMOR : 231 TAHUN 2023

TENTANG
PENGESAHAN DAN PENETAPAN
PENGURUS DEWAN RACANA CUT NYAK DIEN
TAHUN 2023

NO.	NAMA LENGKAP	KELAS	JABATAN
1.	Azza Farkhatu Aina	FTIK/ 6 TBI B	Ketua Dewan Racana
2.	Shofia Nur'Aini	FUAH/ 8 IAT A	Sekretaris Dewan Racana
3.	Salma Khotimah	FTIK/ 8 MPI B	Bendahara Dewan Racana
4.	Puji Nur Aisyah	FTIK/ 8 PGMI C	Pemangku Adat
5.	Muffarichah Sri Sulastri	FAKDA/ 6 KPI D	Ketua Bidang Kegiatan Kepramukaan
6.	Intan Suryaningrum	FASYA/ 8 HKI A	Anggota Bidang Kegiatan Kepramukaan
7.	Sugesti Tri Cahyani	FEBI/ 4 ES D	Ketua Bidang Kajian Kepramukaan
8.	Lia Anjani	FTIK/ 6 PBA C	Anggota Bidang Kajian Kepramukaan
9.	Soviyatun Nikmah	FTIK/ 6 PGMI C	Ketua Bidang Pengabdian Masyarakat
10.	Rinata Amalia	FTIK/ 6 PGMI C	Anggota Bidang Pengabdian Masyarakat
11.	Elyana Abi Tri Widyaningsih	FAKDA/ 4 BKI C	Koordinator Unit Brigade Ksatria-Srikandi Racana
12.	Ismiatun Syariah	FEBI/ 4 ES F	Anggota Unit Brigade Ksatria-Srikandi Racana
13.	Anjali Rosita Atmawijaya	FAKDA/ 4 BKI C	Anggota Unit Seni Budaya
14.	Nia Rostanti	FTIK/ 4 TBI A	Anggota Unit Seni Budaya
15.	Wahyu Tri Anisa	FTIK/ 5 PGMI C	Koordinator Unit Kewirausahaan
16.	Siti Safi'atul Janah	FAKDA/ 4 PMI B	Anggota Unit Kewirausahaan
17.	Enika Sari	FTIK/ 6 TBI C	Anggota Unit Kewirausahaan
18.	Ulvi Rizki Fauziah	FTIK/ 6 PIAUD A	Koordinator Unit Manajemen Outdoor

Ketua Majelis Pembimbing Gudep
 Banyumas 26.2833-26.2834

Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto



Prof. Dr. H. Mohammad Rogib, M.Ag.

Gambar 2: Data Pengurus Putri Anggota UKK Pramuka Periode 2023

B. Deskripsi Data

1. Program *Top Of The Month* di UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

a. Program *Top Of The Month*

Program *Top Of The Month* merupakan salah satu inisiatif inovatif yang diadakan oleh UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk memberikan apresiasi kepada anggotanya yang telah menunjukkan performa terbaik dalam kurun waktu satu bulan.

Table 2: Gambaran Umum Program *Top Of The Month*

No	Aspek	Deskripsi
1.	Nama Program	<i>Top of The Month</i>
2.	Penyelenggara	UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
3.	Perumus Program	Ketua Dewan Racana Periode 2023
4.	Masa Periode	Satu Bulan Sekali
5.	Terhitung Mulai	Maret 2023 - September 2023
6.	Kriteria Penilaian	Keaktifan, Inisiatif, Koordinasi dan Partisipasi
7.	Bentuk Penghargaan	Pamflet Penghargaan yang dipublikasikan melalui media sosial
8.	Media Publikasi	Media Sosial Resmi UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Program *Top Of The Month* diluncurkan oleh Ketua Dewan Racana Periode 2023 sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi anggota dalam menjalankan tanggung jawabnya serta menciptakan budaya organisasi yang produktif dan inspiratif.

“Tentang latar belakang ya tentunya kan racana sendiri mempunyai visi dan misi di antara beberapa misi tersebut juga

ada salah satu yang tujuannya yaitu untuk meningkatkan motivasi anggota lalu kami sebagai ketua dewan racana memiliki Program kerja yang di mana tujuannya adalah untuk meningkatkan motivasi kinerja anggota itu sendiri serta memberikan penghargaan atas tanggungjawab yang telah dilakukan agar lebih produktif dan inspiratif bagi teman-teman dewan yang lainnya.”⁷²

Program ini berorientasi pada pengakuan individu atau tim atas kontribusi yang diberikan dalam aktivitas UKK Pramuka. *“Ya Program itu diperkenalkan oleh KDR karena itu Program kerja KDR pada masa bakti 2023 2024 seperti itu”,⁷³* Fokus utamanya adalah menyoroti dedikasi, kreativitas, dan kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi.

“Selama di racana, mereka tidak hanya memiliki tanggung jawab dalam bidang atau unit tertentu, tetapi juga terlibat dalam berbagai kepanitian yang ada. Hal ini cenderung mendorong mereka untuk berpikir lebih aktif dan kritis, serta memberikan ide-ide atau masukan guna memastikan keberhasilan kegiatan atau program kerja yang akan dilaksanakan. Selain itu, keterlibatan ini juga mempengaruhi kerjasama antar anggota atau tim, karena mereka akan terlatih dalam menyampaikan pendapat, memberikan saran atau masukan, serta berkomunikasi dengan tim dalam konteks organisasi dan kolaborasi.”⁷⁴

Dengan demikian, Program ini tidak hanya menghargai kerja keras, tetapi juga menginspirasi anggota lain untuk berkontribusi lebih baik.

Sebagai Program rutin bulanan, *Top of the Month* dirancang untuk *berkesinambungan* sehingga menjadi tradisi positif di lingkungan UKK Pramuka. Program ini menjadi salah satu bentuk implementasi nilai-nilai kepramukaan, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja sama.

⁷² Hasil Wawancara dengan Ketua Dewan Racana Cut Nyak Dien Azza Farkhatu Aina, pada hari Selasa, 12 November 2024

⁷³ Hasil Wawancara dengan Ketua Bidang Kajian Kepramukaan Cut Nyak Dien Sugesti Tri Cahyani, pada Sabtu, 9 November 2024

⁷⁴ Hasil Wawancara dengan Bendahara Umum Sunan Kalijaga Ahmad Hisyam Amrullah, pada hari Selasa, 12 November 2024

“Kita ada yang namanya metode permukaan atau kita sebutkan dalam metode kepramukaan itu ada satu poin berupa pemberian tanda penghargaan jadi kita berikan ini dari satu poin sebagai bentuk apresiasi kita, kita juga menerapkan metode kepramukaan penerapan dari metode itu ya. Kita sesuaikan dengan nilai-nilai kepramukaan yang nanti kita harapkan teman-teman bukan hanya sekedar bisa mendapatkan apa yang memang seharusnya mereka dapatkan, tetapi juga mereka bisa menerapkan nilai-nilai kebersamaan dalam kehidupan ini dan juga dalam organisasi tentunya dan dalam berkelanjutan.”⁷⁵

b. Tujuan Program *Top Of The Month*

Tujuan utama dari Program *Top of the Month* adalah untuk memberikan penghargaan kepada anggota yang berprestasi, sekaligus memotivasi anggota lain agar meningkatkan kinerja dan kontribusinya.

“Dari sisi ekstrinsik ya, Program ini memberikan penghargaan nyata, yang berbentuk syiar melalui pamflet ucapan selamat yang kami upload melalui akun social media kami. Dengan ini, anggota merasa diapresiasi atas kontribusinya dan termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya di masa depan.”⁷⁶

Melalui Program ini, UKK Pramuka ingin menciptakan budaya apresiasi yang sehat, dimana setiap individu merasa dihargai atas usahanya. Selain itu, Program ini bertujuan untuk meningkatkan rasa kepemilikan anggota terhadap organisasi. Dengan memberikan penghargaan, anggota diharapkan semakin bangga menjadi bagian dari UKK Pramuka dan terdorong untuk terus aktif berpartisipasi.⁷⁷

Program ini juga berfungsi sebagai media untuk memperkuat hubungan antaranggota. Dengan adanya pengakuan terhadap prestasi individu atau tim, tercipta suasana saling mendukung yang mendekatkan satu sama lain. Dalam jangka panjang, Program ini ditujukan untuk

⁷⁵ Hasil Wawancara dengan Sekretaris Umum Sunan Kalijaga Rofi Muzaki, pada Minggu, 1 Desember 2024

⁷⁶ Hasil Wawancara dengan Pemangku Adat Sunan Kalijaga dan Ketua Dewan Kehormatan Pandega Sunan Kalijaga Vachmi Apriyan, pada hari Jumat, 22 November 2024

⁷⁷ Hasil Wawancara dengan Ketua Dewan Racana Cut Nyak Dien Azza Farkhatu Aina, pada Kamis, 12 November 2024

membangun citra organisasi yang positif, baik di mata anggota maupun masyarakat. Pengakuan yang konsisten terhadap kinerja anggota akan menciptakan budaya organisasi yang progresif dan berdaya saing.⁷⁸

c. Mekanisme Program *Top Of The Month*

Program *Top Of The Month* (TOM) di UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto merupakan Program apresiasi rutin yang bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada anggota yang menunjukkan kinerja terbaik dalam satu bulan. Program ini dirancang untuk meningkatkan motivasi berorganisasi melalui penilaian kinerja yang transparan dan akuntabel, serta memberikan pengakuan kepada publik terhadap anggota yang berprestasi. Berikut mekanisme yang dilakukan dalam Program *Top Of The Month*:

1) Pelaksanaan Penilaian

Penilaian dalam Program TOM dilakukan secara rutin setiap bulan. Ketua Dewan Racana (KDR) memegang otoritas utama dalam proses ini, dengan dukungan dari pengurus harian (PH). Penilaian melibatkan seluruh anggota bidang dan unit, mencakup aktivitas dan kontribusi mereka dalam satu bulan penuh. Setiap anggota daripada bidang akan dinilai berdasarkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas organisasi dan berpartisipasi dalam kegiatan internal maupun eksternal.

2) Instrumen Penilaian

Table 3: Kriteria Penilaian Program *Top Of The Month*

No	Kriteria Penilaian	Deskripsi	Indikator Penilaian
1.	Keaktifan	Mengukur sejauh mana anggota aktif berpartisipasi dalam kegiatan dan Program kerja	1. Persentase kehadiran di rapat dan kegiatan. 2. Penyelesaian tugas individu sesuai tenggat waktu.

⁷⁸ Hasil Wawancara dengan Sekretaris Umum Sunan Kalijaga Rofi Muzaki, pada Minggu, 1 Desember 2024

No	Kriteria Penilaian	Deskripsi	Indikator Penilaian
		organisasi.	3. Kontribusi nyata dalam kegiatan kelompok.
2.	Inisiatif	Menilai kemampuan anggota untuk bertindak mandiri, memberikan solusi, dan menciptakan ide baru tanpa arahan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usulan ide baru atau inovasi. 2. Tindakan proaktif tanpa arahan (kesadaran masing-masing individu). 3. Penyelesaian masalah secara mandiri dan kelompok.
3.	Koordinasi	Kemampuan menjaga komunikasi efektif dengan pengurus dan anggota lainnya dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi komunikasi formal (dengan pengurus) dan informal (dengan anggota) 2. Kesesuaian tugas dengan instruksi atasan. 3. Kemampuan memediasi konflik dalam kelompok. 4. Keterampilan dalam berkolaborasi tim.
4.	Partisipasi	Keterlibatan aktif anggota dalam berbagai kegiatan organisasi baik internal maupun eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keikutsertaan dalam kegiatan internal dan eksternal. 2. Keberlanjutan partisipasi dalam jangka waktu tertentu. 3. Kesiediaan membantu kegiatan di luar tanggung jawab formal. 4. Komitmen terhadap tanggung jawab dalam Program kerja.

- a) Keaktifan. Penilaian keaktifan didasarkan pada seberapa konsisten anggota dalam menjalankan tugas mereka di berbagai kegiatan Racana. Keaktifan ini melibatkan seluruh anggota, bukan hanya satu atau dua orang, yang harus menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan tugas secara kolektif. Keaktifan mencakup kehadiran fisik dan kontribusi nyata dalam kegiatan. Penilaian dilakukan melalui pencatatan daftar hadir, laporan tugas, dan pengamatan langsung. Kriteria penilaian keaktifan ini diberikan dalam rentang nilai dari 0 hingga 100%.
- b) Inisiatif. Anggota dinilai atas kemampuan mereka untuk menunjukkan inisiatif, yaitu kesadaran untuk melakukan tindakan tanpa harus diarahkan terlebih dahulu. Inisiatif ini mencerminkan kepedulian dan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab mereka sebagai anggota pramuka. Selain itu, inisiatif juga mengacu pada ide kreatif yang dituangkan dalam perumusan atau rapat-rapat koordinasi lainnya, juga indikator dalam inisiatif ini merupakan bentuk perilaku dari kesadaran diri atau tindakan yang tidak diminta dalam membantu menyelesaikan masalah atau memperbaiki situasi. Penilaian ini dilakukan pada saat rapat koordinasi dan pengamatan langsung. Kriteria penilaian inisiatif ini dinilai mulai dari rentang 0 hingga 100%.
- c) Koordinasi. Aspek ini menilai kemampuan anggota untuk menjaga komunikasi yang baik dengan pemimpin, teman sejawat, dan pihak lain di dalam struktur organisasi. Koordinasi yang efektif menjadi indikator penting dalam memastikan keberlangsungan tugas dan Program dimana fokus pada interaksi anggota dan struktur organisasi begitu penting, misalnya pelaksanaan instruksi dari atasan dan

komunikasi antar bidang. Kriteria penilaian koordinasi ini dinilai mulai dari rentang 0 hingga 100%.

- d) Partisipasi. Aspek ini merupakan penilaian dengan melihat bagaimana kesinambungan dari koordinasi, selain itu penilaian pada partisipasi ini juga dinilai pada kehadiran bidang dalam kegiatan yang ada di rencana. Dimana nilai partisipasi ini mencerminkan kesediaan anggota untuk terlibat dalam berbagai Program yang melibatkan waktu, tenaga dan dedikasi nyata terhadap organisasi. Kriteria penilaian partisipasi ini dinilai mulai dari rentang 0 hingga 100%.

Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan diatas, rentang penilaian dimulai dari 0 hingga 100% dan diambil dari jumlah penilaian yang paling banyak. Penilaian dalam Program *Top Of The Month* dilakukan dengan skala 0-100% sebagai tolak ukur kinerja anggota. Proses ini dilakukan dengan mengakumulasi nilai dari setiap kriteria yang telah ditetapkan, yaitu keaktifan, inisiatif, koordinasi dan partisipasi. Setiap kriteria memiliki bobot penilaian tersendiri, di mana anggota dinilai berdasarkan konsistensi, kontribusi, dan performa mereka selama satu bulan penuh.

Untuk menentukan penerima penghargaan, nilai tertinggi akan diambil dari akumulasi penilaian terbanyak yang diperoleh anggota. Metode ini memastikan transparansi dan objektivitas dalam penentuan penghargaan. Dengan demikian, anggota yang terpilih sebagai penerima *Top Of The Month* benar-benar merupakan individu yang menunjukkan performa terbaik sesuai kriteria yang ditetapkan.

3) Proses Penilaian

Proses penilaian dilakukan menggunakan formulir yang mencatat kinerja anggota berdasarkan kriteria di atas. Kinerja ini diawasi selama satu bulan penuh, dengan perhatian khusus pada keikutsertaan dalam kegiatan, kemampuan berkoordinasi dan kontribusi nyata. Nilai ini diberikan dalam bentuk skala (contoh: 1-100) yang mencerminkan tingkat kinerja masing-masing anggota.

TOP of The Month
August 2023

NO	Nama Bidang dan Unit	Keaktifan	Inisiatif	Koordinasi	Partisipasi
1.	Bidang Kegiatan Kepramukaan	50%	30%	25%	50%
2.	Bidang Kajian Kepramukaan	40%	45%	30%	70%
3.	Bidang Pengabdian Masyarakat	40%	35%	50%	50%
4.	Unit Seni Budaya	90%	70%	70%	90%
5.	Unit Baskara	55%	40%	30%	40%
6.	Unit Kewirausahaan	80%	95%	95%	80%
7.	Unit Perskom	70%	50%	40%	80%
8.	Unit Manajemen Outdoor	45%	30%	25%	35%

Gambar 3: Form Penilaian Program Top Of The Month Bulan Agustus 2023

4) Pengambilan Keputusan

Setelah nilai dari semua anggota berhasil didiskusikan bersama Badan Pengurus Harian (BPH) oleh Ketua Dewan Racana (KDR), dan dengan segala feedback dari PH lainnya yang menjadi bahan pertimbangan untuk memastikan keputusan objektif. Namun, keputusan akhir dari pengambilan keputusan setelah proses penilaian tetap sepenuhnya berada di tangan Ketua Dewan Racana (KDR).

Pada akhirnya untuk menjaga pemerataan, mekanisme dari Program ini dirancang memang agar semua bidang dan unit memiliki kesempatan yang sama untuk menerima penghargaan, sehingga penghargaan ini tidak hanya berfokus pada bidang tertentu.

5) Pengumuman Hasil

Hasil berupa nilai tertinggi diumumkan melalui grup resmi Dewan Racana. Transparansi menjadi salah satu prinsip utama, dimana anggota dapat melihat instrumen nilai yang digunakan dan proses akumulasi nilai. Hal ini bertujuan untuk menjaga kepercayaan anggota terhadap objektivitas dan integritas penilaian.

Penilaian dilakukan dengan mengamati kinerja anggota selama dua periode waktu, yaitu satu bulan sebelumnya dan bulan berjalan. Meskipun ada anggota yang sudah maksimal di bulan sebelumnya, mereka tetap harus menunjukkan konsistensi dan

peningkatan kinerja untuk menjadi nominasi di bulan berikutnya. Hal ini menjamin bahwa penghargaan diberikan kepada anggota yang benar-benar memenuhi standar kinerja tinggi secara berkesinambungan.

Selain empat kriteria utama, penilaian juga mempertimbangkan adab anggota yang terlihat dari sikap 3S (Senyum, Sapa, Salam). Sikap ini mencerminkan nilai kepramukaan yang berorientasi pada kesantunan dan keramahan. Pengamatan terhadap perilaku ini menjadi salah satu faktor pendukung dalam menentukan penerima penghargaan.

6) Hasil pengumuman Program *Top Of The Month* tahun 2023

Hasil pengumuman Program *Top Of The Month* dilakukan secara rutin setiap akhir atau awal bulan melalui Grup WhatsApp. Dalam pengumuman tersebut, form penilaian yang mencakup berbagai kriteria, seperti keaktifan, inisiatif, koordinasi, dan partisipasi dikirimkan kepada seluruh anggota untuk memberitahukan siapa yang memperoleh penghargaan pada bulan tersebut. Berikut hasil pengumuman Program *Top Of The Month* tahun 2023.



**DEWAN RACANA
SUNAN KALIJAGA – CUT NYAK DIEN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
TAHUN 2023**
Sekretariat: SBP, Gedung UKM UIN SAIZU Purwokerto, Jl. A. Yani No.40 A Telp. (0281) 635624

**Top of The Month
Februari 2023**

NO	Nama Bidang dan Unit	Keaktifan	Inisiatif	Koordinasi	Partisipasi
1.	Bidang Kegiatan Kepramukaan	70%	60%	65%	70%
2.	Bidang Kajian Kepramukaan	75%	80%	70%	75%
3.	Bidang Pengabdian Masyarakat	65%	70%	75%	70%
4.	Unit Seni Budaya	80%	75%	70%	85%
5.	Unit Baskara	70%	65%	70%	75%
6.	Unit Kewirausahaan	75%	80%	75%	80%
7.	Unit Perskom	85%	80%	85%	90%
8.	Unit Manajemen Outdoor	60%	55%	60%	65%



Imam Naufalianto Fikri
NIA. 1102 26 2833 320622



Azza Farkhatu Aina
NIA. 1102 26 2834 316019

Gambar 4: Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan Februari 2023

Berdasarkan hasil penilaian Program *Top of the Month* untuk bulan Februari 2023, terdapat variasi dalam kinerja antar berbagai bidang dan unit yang ada di UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Penilaian mencakup empat kriteria utama: keaktifan, inisiatif, koordinasi, dan partisipasi.

Unit yang menunjukkan kinerja terbaik pada bulan ini adalah Unit Perskom, yang meraih skor tertinggi di hampir semua kriteria penilaian. Unit ini memperoleh nilai 85% untuk keaktifan, 80% untuk inisiatif, 85% untuk koordinasi, dan 90% untuk partisipasi. Hal ini menunjukkan bahwa Unit Perskom memiliki kontribusi yang signifikan dalam semua aspek yang dinilai dan menjadi contoh baik dalam organisasi.

Diikuti oleh Unit Kewirausahaan yang juga tampil baik dengan nilai 75% untuk keaktifan, 80% untuk inisiatif, 75% untuk koordinasi, dan 80% untuk partisipasi. Unit ini menunjukkan konsistensi yang kuat dalam kinerja dan kolaborasi tim.

Sementara itu, Unit Seni Budaya menonjol dalam partisipasi dengan nilai 85%, meskipun berada di posisi yang lebih rendah dalam inisiatif dan koordinasi dibandingkan unit lainnya. Secara keseluruhan, unit-unit ini menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tugas-tugas mereka, meskipun ada variasi dalam aspek penilaian lainnya.

Beberapa unit lain, seperti Bidang Kegiatan Kepramukaan dan Bidang Pengabdian Masyarakat, memperoleh nilai yang cukup baik namun menunjukkan potensi untuk peningkatan dalam beberapa kriteria, terutama dalam inisiatif dan koordinasi. Unit Manajemen *Outdoor*, yang memperoleh skor terendah di hampir semua kategori, menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperbaiki komunikasi dan koordinasi tim, serta meningkatkan partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi.

Secara keseluruhan, program *Top of the Month* di bulan Februari menunjukkan bahwa sebagian besar unit dan bidang telah berusaha keras dalam menjalankan tugasnya, namun masih ada ruang untuk pengembangan di beberapa area, terutama dalam meningkatkan inisiatif dan koordinasi antar anggota.



**DEWAN RACANA
SUNAN KALIJAGA – CUT NYAK DIEN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
TAHUN 2023**
Sekretariat: SBP, Gedung UKM UIN SAIZU Purwokerto Jl. A. Yani No.40 A Telp. (0281) 635624

**Top of The Month
Maret 2023**

NO	Nama Bidang dan Unit	Keaktifan	Inisiatif	Koordinasi	Partisipasi
1.	Bidang Kegiatan Kepramukaan	70%	75%	65%	70%
2.	Bidang Kajian Kepramukaan	85%	90%	80%	85%
3.	Bidang Pengabdian Masyarakat	65%	70%	75%	70%
4.	Unit Seni Budaya	75%	80%	70%	75%
5.	Unit Baskara	70%	65%	75%	70%
6.	Unit Kewirausahaan	80%	85%	80%	75%
7.	Unit Perskom	75%	80%	70%	80%
8.	Unit Manajemen Outdoor	60%	65%	60%	65%



Sunan Kalijaga
Ignem Naufalianto Fikri
NTA. 1102 26 2833 320622



Cut Nyak Dien
Azza Farkhatu Aina
NTA. 1102 26 2834 316019

Gambar 5: Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan Maret 2023

Pada bulan Maret 2023, hasil penilaian Program *Top of the Month* menunjukkan variasi yang menarik di antara berbagai bidang dan unit UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Penilaian dilakukan dengan mempertimbangkan empat kriteria utama: keaktifan, inisiatif, koordinasi, dan partisipasi.

Bidang Kajian Kepramukaan tampil sebagai pemenang pada bulan ini dengan skor tertinggi di seluruh kriteria penilaian. Bidang ini mencatatkan 85% untuk keaktifan, 90% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 85% untuk partisipasi. Hal ini menunjukkan bahwa Bidang Kajian Kepramukaan sangat aktif dan memiliki inisiatif serta kontribusi yang signifikan dalam kegiatan organisasi,

baik dalam hal koordinasi antar anggota maupun partisipasi dalam program kerja.

Unit Kewirausahaan juga menunjukkan kinerja yang solid, dengan nilai yang cukup tinggi di seluruh kategori, yakni 80% untuk keaktifan, 85% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 75% untuk partisipasi. Unit ini memperlihatkan kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas dan memiliki ide-ide kreatif yang mendorong kemajuan organisasi.

Selain itu, Unit Perskom menonjol dalam hal partisipasi, dengan nilai 80%, dan menunjukkan kontribusi yang baik dalam kegiatan organisasi, meskipun nilainya sedikit lebih rendah dalam koordinasi (70%). Unit Seni Budaya juga memperoleh skor yang baik dalam beberapa kategori, terutama di bagian inisiatif dan partisipasi, dengan nilai 80% dan 75% secara berturut-turut.

Di sisi lain, Unit Manajemen Outdoor memperoleh nilai yang lebih rendah dibandingkan unit lainnya, dengan nilai 60% untuk keaktifan dan koordinasi, serta 65% untuk partisipasi. Hal ini menunjukkan adanya potensi untuk perbaikan di bidang ini, terutama dalam meningkatkan kontribusi anggota dan koordinasi tim.

Secara keseluruhan, hasil penilaian bulan Maret menunjukkan bahwa Bidang Kajian Kepramukaan adalah yang paling menonjol, sementara unit-unit lain seperti Unit Kewirausahaan dan Unit Perskom juga memberikan kontribusi yang signifikan. Namun, beberapa unit masih perlu meningkatkan kinerja mereka, terutama dalam hal koordinasi dan keaktifan, untuk mencapai hasil yang lebih optimal.



DEWAN RACANA
SUNAN KALIJAGA – CUT NYAK DIEN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
TAHUN 2023
Sekretariat: SBP, Gedung UKM UIN SAIZU Purwokerto Jl. A. Yani No.40 A Telp. (0281) 635624

Top of The Month
April 2023

NO	Nama Bidang dan Unit	Keaktifan	Inisiatif	Koordinasi	Partisipasi
1.	Bidang Kegiatan Kepramukaan	85%	80%	80%	85%
2.	Bidang Kajian Kepramukaan	75%	70%	80%	75%
3.	Bidang Pengabdian Masyarakat	80%	75%	85%	80%
4.	Unit Seni Budaya	80%	85%	80%	80%
5.	Unit Baskara	85%	80%	75%	75%
6.	Unit Kewirausahaan	80%	85%	90%	85%
7.	Unit Perskom	75%	70%	80%	85%
8.	Unit Manajemen Outdoor	70%	65%	70%	75%



Gambar 6: Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan April 2023

Pada bulan April 2023, hasil penilaian Program *Top of the Month* menunjukkan peningkatan yang signifikan di beberapa bidang dan unit UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Dalam penilaian ini, empat kriteria utama yaitu keaktifan, inisiatif, koordinasi, dan partisipasi terus menjadi tolok ukur utama dalam menilai kinerja masing-masing bidang dan unit.

Bidang Kegiatan Kepramukaan meraih hasil yang sangat baik, memperoleh nilai tinggi di seluruh kategori dengan skor 85% untuk keaktifan, 80% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 85% untuk partisipasi. Ini menunjukkan bahwa bidang ini tidak hanya aktif dalam melaksanakan kegiatan, tetapi juga mampu berkoordinasi dengan baik dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam berbagai kegiatan kepramukaan.

Unit Kewirausahaan juga mencatatkan nilai yang sangat baik, terutama dalam hal koordinasi, di mana mereka meraih skor tertinggi dengan 90%. Unit ini juga menunjukkan kinerja yang baik dalam hal keaktifan (80%), inisiatif (85%), dan partisipasi (85%), mencerminkan kemampuan yang baik dalam menjalankan program-

program kerja yang mereka jalankan serta kolaborasi yang efektif dengan anggota lainnya.

Bidang Pengabdian Masyarakat menunjukkan kinerja yang konsisten, memperoleh skor 80% untuk keaktifan, 75% untuk inisiatif, 85% untuk koordinasi, dan 80% untuk partisipasi. Hal ini menggambarkan bahwa bidang ini cukup produktif dan aktif dalam menjalankan program kerja yang melibatkan pengabdian kepada masyarakat, dengan komunikasi dan koordinasi yang baik di antara anggota.

Unit Seni Budaya juga menunjukkan kinerja yang solid, dengan nilai 80% untuk keaktifan, 85% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 80% untuk partisipasi. Unit ini berhasil mempertahankan kontribusi yang signifikan dalam hal partisipasi dan kreativitas, yang sangat penting untuk menciptakan atmosfer yang dinamis dalam organisasi.

Sementara itu, Bidang Kajian Kepramukaan dan Unit Perskom mencatatkan hasil yang lebih rendah dibandingkan dengan bulan sebelumnya. Bidang Kajian Kepramukaan meraih skor yang sedikit menurun di bagian inisiatif (70%) dan partisipasi (75%), meskipun masih menunjukkan hasil yang baik di bagian koordinasi. Unit Perskom juga mengalami penurunan pada aspek inisiatif, dengan skor 70%, meskipun masih mempertahankan kontribusi yang baik dalam partisipasi (85%).

Terakhir, Unit Manajemen Outdoor mendapat nilai yang lebih rendah di semua kategori, dengan skor terendah pada keaktifan (70%) dan inisiatif (65%), serta perlu meningkatkan koordinasi (70%) dan partisipasi (75%) agar dapat bersaing lebih baik di bulan-bulan berikutnya.

Secara keseluruhan, bulan April 2023 menunjukkan hasil yang baik dari Bidang Kegiatan Kepramukaan dan Unit Kewirausahaan, dengan beberapa unit dan bidang lainnya

menunjukkan kinerja yang konsisten dan produktif. Namun, beberapa unit seperti Unit Manajemen Outdoor dan Unit Perskom perlu fokus untuk meningkatkan inisiatif dan koordinasi dalam rangka mempertahankan atau meningkatkan peringkat mereka pada program Top of the Month berikutnya.



**DEWAN RACANA
SUNAN KALIJAGA – CUT NYAK DIEN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
TAHUN 2023**
Sekretariat: SBP, Gedung UKM UIN SAIZU Purwokerto Jl. A. Yani No. 40 A Telp. (0281) 635624

**Top of The Month
Mei 2023**

NO	Nama Bidang dan Unit	Keaktifan	Inisiatif	Koordinasi	Partisipasi
1.	Bidang Kegiatan Kepramukaan	80%	75%	80%	80%
2.	Bidang Kajian Kepramukaan	75%	80%	70%	75%
3.	Bidang Pengabdian Masyarakat	70%	65%	80%	75%
4.	Unit Seni Budaya	75%	70%	80%	80%
5.	Unit Baskara	90%	85%	90%	90%
6.	Unit Kewirausahaan	80%	85%	80%	80%
7.	Unit Perskom	70%	75%	70%	75%
8.	Unit Manajemen Outdoor	65%	60%	70%	65%



Imam Maulianto Fikri
NNTA. 1102 26 2833 320622



Azza Farkhatu Aina
NTA. 1102 26 2834 316019

Gambar 7: Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan Mei 2023

Pada bulan Mei 2023, hasil penilaian Program *Top of the Month* menunjukkan bahwa kinerja berbagai bidang dan unit UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto mengalami variasi yang menarik, dengan beberapa unit menunjukkan hasil yang sangat baik, sementara yang lainnya masih perlu meningkatkan beberapa aspek tertentu dalam kinerjanya.

Unit Baskara mencatatkan kinerja terbaik dengan meraih nilai tertinggi di semua kategori: 90% untuk keaktifan, 85% untuk inisiatif, 90% untuk koordinasi, dan 90% untuk partisipasi. Nilai-nilai ini menggambarkan bahwa unit ini sangat aktif dalam berbagai kegiatan, memiliki inisiatif yang tinggi dalam berkontribusi, serta

mampu menjaga koordinasi yang baik di dalam tim, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan program kerja.

Bidang Kegiatan Kepramukaan juga menunjukkan kinerja yang sangat baik dengan skor 80% untuk keaktifan, 75% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 80% untuk partisipasi. Bidang ini konsisten dalam menjalankan tugas dan menunjukkan kontribusi yang stabil dalam berbagai aspek, termasuk keaktifan dan koordinasi yang tinggi dalam mendukung kegiatan kepramukaan.

Unit Kewirausahaan juga memperoleh nilai yang sangat baik, dengan skor 80% untuk keaktifan, 85% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 80% untuk partisipasi. Unit ini berhasil menjalankan program dengan baik, menunjukkan inisiatif yang tinggi dalam memajukan kegiatan kewirausahaan, serta aktif berkoordinasi dalam berbagai kegiatan yang melibatkan anggota.

Unit Seni Budaya meraih nilai yang cukup baik dengan skor 75% untuk keaktifan, 70% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 80% untuk partisipasi. Unit ini terus menunjukkan konsistensi dalam berpartisipasi aktif dalam berbagai program seni budaya, namun masih perlu meningkatkan aspek inisiatif agar dapat lebih berkontribusi dalam merancang program baru yang inovatif.

Bidang Kajian Kepramukaan mencatatkan skor yang baik, namun ada sedikit penurunan dibandingkan dengan bulan sebelumnya, dengan 75% untuk keaktifan, 80% untuk inisiatif, 70% untuk koordinasi, dan 75% untuk partisipasi. Meskipun demikian, bidang ini masih menunjukkan hasil yang solid dalam hal inisiatif dan partisipasi, meskipun perlu fokus pada perbaikan koordinasi agar lebih efektif dalam menjalankan program.

Bidang Pengabdian Masyarakat mengalami penurunan di beberapa kategori, dengan skor 70% untuk keaktifan, 65% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 75% untuk partisipasi. Bidang ini perlu meningkatkan inisiatif dan keaktifan anggotanya agar dapat

lebih optimal dalam menjalankan tugas dan memberi kontribusi lebih besar terhadap masyarakat.

Unit Perskom menunjukkan nilai yang lebih rendah pada bulan ini, dengan skor 70% untuk keaktifan, 75% untuk inisiatif, 70% untuk koordinasi, dan 75% untuk partisipasi. Unit ini perlu bekerja lebih keras untuk meningkatkan koordinasi dan inisiatif di masa mendatang agar bisa lebih berperan aktif dalam mendukung berbagai kegiatan komunikasi dan pers.

Unit Manajemen Outdoor memperoleh nilai yang terendah, dengan 65% untuk keaktifan, 60% untuk inisiatif, 70% untuk koordinasi, dan 65% untuk partisipasi. Unit ini menunjukkan kinerja yang kurang optimal di berbagai aspek dan perlu fokus pada peningkatan keaktifan, inisiatif, dan koordinasi agar dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan pada program ke depan.

Secara keseluruhan, bulan Mei 2023 menunjukkan bahwa Unit Baskara meraih kinerja yang luar biasa, diikuti oleh Bidang Kegiatan Kepramukaan dan Unit Kewirausahaan yang juga menunjukkan performa yang baik. Sementara itu, Unit Manajemen Outdoor dan Bidang Pengabdian Masyarakat perlu meningkatkan beberapa aspek kinerjanya agar dapat bersaing dengan unit dan bidang lainnya dalam program *Top of the Month* di bulan-bulan berikutnya.



**DEWAN RACANA
SUNAN KALIJAGA – CUT NYAK DIEN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
TAHUN 2023**
Sekretariat: SBP, Gedung UKM UIN SAIZU Purwokerto Jl. A. Yani No.40 A Telp. (0281) 635624

Top of The Month

Juni 2023

NO	Nama Bidang dan Unit	Keaktifan	Inisiatif	Koordinasi	Partisipasi
1.	Bidang Kegiatan Kepramukaan	75%	70%	80%	85%
2.	Bidang Kajian Kepramukaan	70%	75%	80%	70%
3.	Bidang Pengabdian Masyarakat	80%	75%	85%	90%
4.	Unit Seni Budaya	85%	80%	75%	85%
5.	Unit Baskara	75%	80%	75%	70%
6.	Unit Kewirausahaan	80%	85%	80%	80%
7.	Unit Perskom	75%	70%	80%	75%
8.	Unit Manajemen Outdoor	70%	65%	75%	70%



Gambar 8: Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan Juni 2023

Pada bulan Juni 2023, hasil penilaian Program *Top of the Month* menunjukkan perkembangan yang positif di beberapa bidang dan unit, dengan beberapa pencapaian yang signifikan dalam hal keaktifan, inisiatif, koordinasi, dan partisipasi.

Bidang Pengabdian Masyarakat mencatatkan hasil yang sangat baik dengan memperoleh skor tinggi di semua kategori: 80% untuk keaktifan, 75% untuk inisiatif, 85% untuk koordinasi, dan 90% untuk partisipasi. Bidang ini menunjukkan konsistensi dalam kontribusi terhadap masyarakat, dengan partisipasi yang luar biasa, serta mampu menjaga koordinasi yang baik dalam menjalankan kegiatan.

Unit Seni Budaya juga menunjukkan kinerja yang sangat baik, dengan 85% untuk keaktifan, 80% untuk inisiatif, 75% untuk koordinasi, dan 85% untuk partisipasi. Unit ini aktif berpartisipasi dalam kegiatan seni budaya, memiliki inisiatif tinggi dalam

merancang program baru, dan tetap berkoordinasi dengan baik untuk mendukung pelaksanaan kegiatan.

Unit Kewirausahaan tetap menunjukkan performa yang solid, dengan skor 80% untuk keaktifan, 85% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 80% untuk partisipasi. Unit ini terus berinovasi dengan ide-ide kreatifnya dan aktif berkoordinasi dalam menjalankan program kewirausahaan.

Bidang Kegiatan Kepramukaan memperoleh nilai yang sangat baik dengan 75% untuk keaktifan, 70% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 85% untuk partisipasi. Bidang ini menunjukkan keaktifan yang konsisten dalam berbagai kegiatan, serta koordinasi yang baik dalam mendukung jalannya program kepramukaan.

Bidang Kajian Kepramukaan memperoleh hasil yang cukup baik dengan 70% untuk keaktifan, 75% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 70% untuk partisipasi. Meskipun ada penurunan dalam beberapa kategori, bidang ini tetap aktif dan berkontribusi dalam kajian serta diskusi terkait kegiatan kepramukaan.

Unit Baskara mencatatkan hasil yang baik meskipun sedikit menurun dibandingkan dengan bulan sebelumnya, dengan 75% untuk keaktifan, 80% untuk inisiatif, 75% untuk koordinasi, dan 70% untuk partisipasi. Unit ini perlu meningkatkan partisipasinya agar dapat lebih optimal dalam menjalankan kegiatan.

Unit Perskom mengalami penurunan kinerja, dengan skor 75% untuk keaktifan, 70% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 75% untuk partisipasi. Unit ini perlu lebih meningkatkan aspek inisiatif dan keaktifan dalam mendukung kegiatan komunikasi dan pers.

Unit Manajemen Outdoor menunjukkan hasil yang kurang optimal, dengan 70% untuk keaktifan, 65% untuk inisiatif, 75% untuk koordinasi, dan 70% untuk partisipasi. Unit ini perlu

meningkatkan beberapa aspek, terutama inisiatif dan keaktifan, agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal pada kegiatan luar ruangan yang sedang berlangsung.

Secara keseluruhan, bulan Juni 2023 menunjukkan bahwa Bidang Pengabdian Masyarakat berhasil mencatatkan hasil terbaik, diikuti oleh Unit Seni Budaya dan Unit Kewirausahaan yang juga menunjukkan hasil yang signifikan. Sementara itu, Unit Manajemen Outdoor dan Unit Perskom perlu meningkatkan beberapa aspek kinerjanya agar dapat bersaing dengan unit dan bidang lainnya dalam program *Top of the Month* di bulan-bulan mendatang.



DEWAN RACANA
SUNAN KALIJAGA – CUT NYAK DIEN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
TAHUN 2023
 Sekretariat: SBP, Gedung UKM UIN SAIZU Purwokerto Jl. A. Yani No.40 A Telp. (0281) 635624

Top of The Month
Juli 2023

NO	Nama Bidang dan Unit	Keaktifan	Inisiatif	Koordinasi	Partisipasi
1.	Bidang Kegiatan Kepramukaan	75%	70%	80%	85%
2.	Bidang Kajian Kepramukaan	80%	85%	75%	85%
3.	Bidang Pengabdian Masyarakat	70%	65%	80%	75%
4.	Unit Seni Budaya	90%	85%	80%	90%
5.	Unit Baskara	80%	70%	75%	80%
6.	Unit Kewirausahaan	85%	80%	85%	80%
7.	Unit Perskom	80%	75%	70%	85%
8.	Unit Manajemen Outdoor	40%	35%	65%	75%



DEWAN RACANA Sunan Kalijaga
Imam Naufalianto Fikri
 NTA. 02 26 2833 320622



DEWAN RACANA Cut Nyak Dien
Azza Farkhatu Aina
 NTA. 1102 26 2834 316019

Gambar 9: Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan Juli 2023

Pada bulan Juli 2023, hasil penilaian Program *Top of the Month* menunjukkan perbedaan kinerja yang signifikan di antara bidang dan unit yang ada. Beberapa unit dan bidang menunjukkan pencapaian yang sangat baik, sementara yang lain masih perlu meningkatkan aspek tertentu untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Unit Seni Budaya menunjukkan performa terbaik dengan skor 90% untuk keaktifan, 85% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 90% untuk partisipasi. Unit ini sangat aktif dalam berbagai kegiatan seni dan budaya, serta mampu berinovasi dengan ide-ide kreatif yang melibatkan seluruh anggota. Selain itu, partisipasi yang sangat baik memperlihatkan dedikasi tinggi terhadap kegiatan yang mereka jalankan.

Unit Kewirausahaan mencatatkan hasil yang solid dengan 85% untuk keaktifan, 80% untuk inisiatif, 85% untuk koordinasi, dan 80% untuk partisipasi. Unit ini menunjukkan keberhasilan dalam menjalankan kegiatan kewirausahaan dengan koordinasi yang efektif dan partisipasi aktif dari anggotanya. Inisiatif yang diberikan sangat positif dalam merancang berbagai program yang dapat meningkatkan keterampilan anggota.

Bidang Kajian Kepramukaan mencatatkan skor yang baik dengan 80% untuk keaktifan, 85% untuk inisiatif, 75% untuk koordinasi, dan 85% untuk partisipasi. Bidang ini mampu menunjukkan inisiatif yang kuat dalam merumuskan kajian dan kegiatan terkait kepramukaan, serta menjaga partisipasi yang tinggi dari anggota. Meskipun ada sedikit penurunan pada koordinasi, secara keseluruhan hasil yang diperoleh masih sangat memadai.

Bidang Kegiatan Kepramukaan memperoleh skor yang baik dengan 75% untuk keaktifan, 70% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 85% untuk partisipasi. Bidang ini tetap menunjukkan kinerja yang cukup baik dalam hal keaktifan dan koordinasi. Meskipun nilai inisiatif sedikit lebih rendah, partisipasi tetap tinggi, yang menunjukkan dedikasi anggota terhadap kegiatan yang ada.

Unit Baskara menunjukkan kinerja yang baik meskipun tidak mencapai peringkat teratas, dengan 80% untuk keaktifan, 70% untuk inisiatif, 75% untuk koordinasi, dan 80% untuk partisipasi. Unit ini

memiliki kinerja yang cukup solid, namun perlu lebih meningkatkan inisiatif untuk memperbaiki posisi mereka dalam penilaian.

Unit Perskom menunjukkan hasil yang lebih rendah pada beberapa kategori, dengan 80% untuk keaktifan, 75% untuk inisiatif, 70% untuk koordinasi, dan 85% untuk partisipasi. Meskipun partisipasi mereka cukup tinggi, koordinasi dan inisiatif perlu diperbaiki agar dapat bersaing lebih efektif dengan unit-unit lainnya.

Bidang Pengabdian Masyarakat mencatatkan hasil yang lebih rendah dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya, dengan 70% untuk keaktifan, 65% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 75% untuk partisipasi. Bidang ini masih menunjukkan kinerja yang baik dalam hal koordinasi, tetapi perlu memperbaiki inisiatif dan keaktifan agar dapat lebih optimal dalam menjalankan program-programnya.

Unit Manajemen Outdoor mencatatkan hasil yang cukup rendah dengan 40% untuk keaktifan, 35% untuk inisiatif, 65% untuk koordinasi, dan 75% untuk partisipasi. Unit ini memerlukan perbaikan signifikan, terutama pada aspek keaktifan dan inisiatif, untuk dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal pada kegiatan luar ruangan yang mereka jalankan.

Secara keseluruhan, Unit Seni Budaya dan Unit Kewirausahaan mencatatkan hasil terbaik pada bulan Juli 2023, diikuti oleh Bidang Kajian Kepramukaan yang menunjukkan kinerja baik dalam semua kategori. Unit Manajemen Outdoor perlu meningkatkan performa mereka agar dapat bersaing lebih ketat dalam penilaian Program *Top of the Month* di bulan-bulan mendatang.



**DEWAN RACANA
SUNAN KALIJAGA – CUT NYAK DIEN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
TAHUN 2023**
Sekretariat: SBP, Gedung UKM UIN SAIZU Purwokerto Jl. A. Yani No.40 A Telp. (0281) 635624

**Top of The Month
Agustus 2023**

NO	Nama Bidang dan Unit	Keaktifan	Inisiatif	Koordinasi	Partisipasi
1.	Bidang Kegiatan Kepramukaan	50%	30%	25%	50%
2.	Bidang Kajian Kepramukaan	40%	45%	30%	70%
3.	Bidang Pengabdian Masyarakat	40%	35%	50%	50%
4.	Unit Seni Budaya	90%	70%	70%	90%
5.	Unit Baskara	55%	40%	30%	40%
6.	Unit Kewirausahaan	80%	95%	95%	80%
7.	Unit Perskom	70%	50%	40%	80%
8.	Unit Manajemen Outdoor	45%	30%	25%	35%



Gambar 10: Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan Agustus 2023

Pada bulan Agustus 2023, hasil penilaian Program *Top of the Month* menunjukkan variasi yang signifikan di antara bidang dan unit. Beberapa unit menunjukkan pencapaian yang sangat baik, sementara yang lain mengalami penurunan pada beberapa aspek, yang menandakan adanya tantangan dalam pencapaian tujuan mereka.

Unit Kewirausahaan mencatatkan hasil terbaik dengan 80% untuk keaktifan, 95% untuk inisiatif, 95% untuk koordinasi, dan 80% untuk partisipasi. Unit ini berhasil mencapai skor tinggi di hampir semua kategori, menunjukkan tingkat dedikasi dan kemampuan mereka dalam berkoordinasi dengan baik, berinovasi, dan menunjukkan partisipasi yang aktif dalam program-program kewirausahaan.

Unit Seni Budaya menunjukkan kinerja yang solid dengan 90% untuk keaktifan, 70% untuk inisiatif, 70% untuk koordinasi, dan 90% untuk partisipasi. Meskipun inisiatif dan koordinasi unit ini perlu sedikit ditingkatkan, hasil keaktifan dan partisipasi yang tinggi

menunjukkan komitmen anggota unit ini terhadap kegiatan yang mereka jalankan. Unit ini menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan seni dan budaya dalam organisasi.

Unit Perskom memperoleh skor yang lebih rendah dibandingkan dengan unit-unit lainnya, dengan 70% untuk keaktifan, 50% untuk inisiatif, 40% untuk koordinasi, dan 80% untuk partisipasi. Meskipun partisipasi tetap baik, unit ini perlu memperbaiki aspek koordinasi dan inisiatif agar dapat memperkuat peran mereka dalam program komunikasi dan media organisasi.

Bidang Kajian Kepramukaan mencatatkan skor yang bervariasi dengan 40% untuk keaktifan, 45% untuk inisiatif, 30% untuk koordinasi, dan 70% untuk partisipasi. Meskipun partisipasi menunjukkan hasil yang cukup baik, bidang ini mengalami penurunan pada koordinasi dan keaktifan, yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam keterlibatan anggota dan pengelolaan kegiatan kajian.

Bidang Pengabdian Masyarakat memperoleh skor 40% untuk keaktifan, 35% untuk inisiatif, 50% untuk koordinasi, dan 50% untuk partisipasi. Skor yang relatif rendah ini menunjukkan bahwa bidang ini menghadapi tantangan dalam meningkatkan keterlibatan anggota serta inisiatif dalam merancang dan melaksanakan program pengabdian yang bermanfaat bagi masyarakat.

Bidang Kegiatan Kepramukaan mencatatkan skor yang sangat rendah dengan 50% untuk keaktifan, 30% untuk inisiatif, 25% untuk koordinasi, dan 50% untuk partisipasi. Ini menunjukkan bahwa bidang ini mengalami kesulitan dalam menjaga keterlibatan anggota, serta koordinasi yang efektif, yang mengarah pada rendahnya produktivitas dalam kegiatan pramuka yang mereka jalankan.

Unit Baskara mencatatkan skor rendah di semua kategori dengan 55% untuk keaktifan, 40% untuk inisiatif, 30% untuk koordinasi, dan 40% untuk partisipasi. Unit ini memerlukan peningkatan besar dalam hal inisiatif dan koordinasi untuk dapat memberikan kontribusi lebih besar dalam kegiatan yang mereka laksanakan.

Unit Manajemen Outdoor juga menunjukkan hasil yang kurang baik dengan 45% untuk keaktifan, 30% untuk inisiatif, 25% untuk koordinasi, dan 35% untuk partisipasi. Hasil ini menunjukkan bahwa unit ini mengalami kesulitan yang signifikan dalam menjalankan kegiatan yang melibatkan aktivitas luar ruangan, dan perlu banyak perbaikan dalam berbagai aspek, terutama dalam hal koordinasi dan inisiatif.

Secara keseluruhan, Unit Kewirausahaan tampil sebagai pemenang bulan Agustus dengan pencapaian yang sangat baik dalam hampir semua kategori, diikuti oleh Unit Seni Budaya. Sebaliknya, Bidang Kegiatan Kepramukaan, Bidang Kajian Kepramukaan, Bidang Pengabdian Masyarakat, Unit Baskara, dan Unit Manajemen Outdoor menunjukkan skor yang jauh lebih rendah, yang mencerminkan tantangan yang perlu diatasi oleh bidang dan unit-unit ini dalam meningkatkan performa mereka di masa mendatang.



**DEWAN RACANA
SUNAN KALLJAGA – CUT NYAK DIEN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
TAHUN 2023**

Sekretariat: SBP, Gedung UKM UIN SAIZU Purwokerto Jl. A. Yani No.40 A Telp. (0281) 635624

**Top of The Month
September 2023**

NO	Nama Bidang dan Unit	Keaktifan	Inisiatif	Koordinasi	Partisipasi
1.	Bidang Kegiatan Kepramukaan	85%	90%	85%	80%
2.	Bidang Kajian Kepramukaan	75%	85%	70%	70%
3.	Bidang Pengabdian Masyarakat	65%	75%	70%	50%
4.	Unit Seni Budaya	80%	80%	80%	85%
5.	Unit Baskara	80%	85%	80%	85%
6.	Unit Kewirausahaan	75%	60%	65%	75%
7.	Unit Perskom	80%	85%	85%	80%
8.	Unit Manajemen Outdoor	45%	50%	45%	50%



Gambar 11: Hasil Pengumuman Top Of The Month Bulan September 2023

Pada bulan September 2023, penilaian Program *Top of the Month* menunjukkan variasi kinerja yang signifikan di antara berbagai bidang dan unit yang ada, mencerminkan perkembangan dan tantangan yang dihadapi setiap unit dalam meningkatkan kinerja mereka.

Bidang Kegiatan Kepramukaan memperoleh hasil yang sangat baik dengan 85% untuk keaktifan, 90% untuk inisiatif, 85% untuk koordinasi, dan 80% untuk partisipasi. Hal ini menunjukkan bahwa Bidang Kegiatan Kepramukaan memiliki kinerja yang solid di hampir semua aspek, dengan kontribusi yang tinggi dalam mengelola kegiatan dan menjaga keterlibatan anggota. Keaktifan dan inisiatif yang sangat baik menjadi indikator kuat bahwa bidang ini berfokus pada pengembangan program yang menarik dan efektif.

Unit Baskara juga menunjukkan kinerja yang sangat baik dengan skor 80% untuk keaktifan, 85% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 85% untuk partisipasi. Unit ini menonjol dalam hampir semua kategori, dengan inisiatif dan partisipasi yang tinggi.

Keberhasilan Unit Baskara dapat dilihat dari kemampuannya dalam berkoordinasi dengan baik, serta mengelola kegiatan dengan keterlibatan aktif dari anggotanya.

Unit Perskom memperoleh hasil yang baik dengan 80% untuk keaktifan, 85% untuk inisiatif, 85% untuk koordinasi, dan 80% untuk partisipasi. Unit ini menunjukkan keterampilan yang kuat dalam koordinasi dan inisiatif, dengan partisipasi yang baik dalam berbagai kegiatan. Hal ini menunjukkan peran penting Unit Perskom dalam mendukung komunikasi dan media dalam organisasi.

Unit Seni Budaya juga menunjukkan pencapaian yang baik dengan 80% untuk keaktifan, 80% untuk inisiatif, 80% untuk koordinasi, dan 85% untuk partisipasi. Dengan skor yang hampir merata di berbagai kategori, unit ini berhasil menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam kegiatan seni dan budaya, dengan kontribusi yang signifikan terhadap kegiatan organisasi.

Bidang Kajian Kepramukaan mencatatkan skor 75% untuk keaktifan, 85% untuk inisiatif, 70% untuk koordinasi, dan 70% untuk partisipasi. Meskipun inisiatif unit ini sangat baik, koordinasi dan partisipasi masih dapat ditingkatkan lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat potensi yang baik dalam mengembangkan program kajian, masih ada tantangan dalam meningkatkan keterlibatan anggota.

Unit Kewirausahaan menunjukkan hasil yang sedikit lebih rendah dengan 75% untuk keaktifan, 60% untuk inisiatif, 65% untuk koordinasi, dan 75% untuk partisipasi. Unit ini perlu memperbaiki aspek inisiatif dan koordinasi untuk dapat meningkatkan kontribusinya dalam program kewirausahaan. Walaupun partisipasi cukup baik, inisiatif yang lebih kuat diperlukan agar program kewirausahaan dapat berkembang lebih efektif.

Bidang Pengabdian Masyarakat mencatatkan hasil yang lebih rendah dengan 65% untuk keaktifan, 75% untuk inisiatif, 70% untuk koordinasi, dan 50% untuk partisipasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa pencapaian dalam inisiatif dan koordinasi, partisipasi yang lebih rendah mencerminkan tantangan dalam melibatkan anggota secara lebih aktif dalam kegiatan pengabdian masyarakat.

Unit Manajemen Outdoor menunjukkan hasil yang paling rendah dengan 45% untuk keaktifan, 50% untuk inisiatif, 45% untuk koordinasi, dan 50% untuk partisipasi. Skor ini menunjukkan bahwa unit ini mengalami kesulitan dalam berbagai aspek, terutama dalam hal koordinasi dan keaktifan. Untuk meningkatkan kinerja mereka, unit ini perlu fokus pada meningkatkan keterlibatan anggota dan koordinasi yang lebih baik dalam kegiatan luar ruangan.

Secara keseluruhan, Bidang Kegiatan Kepramukaan, Unit Baskara, dan Unit Perskom menonjol dengan kinerja yang sangat baik, sementara Unit Manajemen Outdoor dan Bidang Pengabdian Masyarakat menunjukkan tantangan signifikan dalam pencapaian tujuan mereka. Peningkatan inisiatif, koordinasi, dan partisipasi menjadi fokus utama yang perlu diperbaiki oleh unit-unit yang mencatatkan skor rendah pada bulan September 2023.

Program *Top of the Month* (TOM) secara resmi ditutup pada bulan Desember 2023 setelah pelaksanaan terakhir pada bulan September. Penutupan program ini didasarkan pada kesepakatan antara Ketua Dewan Racana (KDR) dan Badan Pengurus Harian (BPH) untuk meniadakan penilaian periode Oktober hingga Desember 2023. Fokus utama organisasi selama periode tersebut beralih pada persiapan kegiatan besar, yaitu Penerimaan Tamu Racana (PATRA) dan Gladi Pramuka Penegak Kreatif (GEMPAR), yang menjadi agenda strategis bagi UKK Pramuka. Selain itu, seluruh anggota diarahkan untuk mempersiapkan Musyawarah

Pandega, sebagai forum evaluasi dan pertanggungjawaban terhadap seluruh program kerja yang telah dilaksanakan sepanjang tahun 2023.

Secara keseluruhan, Program *Top of the Month* (TOM) yang dilaksanakan dari bulan Februari hingga September 2023 menunjukkan perkembangan yang beragam di berbagai bidang dan unit. Berdasarkan penilaian yang dilakukan, ada beberapa unit dan bidang yang *consistently* menunjukkan kinerja yang sangat baik, sementara yang lain masih menghadapi tantangan dalam hal keaktifan, inisiatif, koordinasi, dan partisipasi. Beberapa poin penilaian yang disimpulkan oleh peneliti diantaranya:

a) Unit dan Bidang dengan Kinerja Terbaik

Unit yang paling konsisten menunjukkan performa unggul sepanjang periode ini adalah Unit Perskom dan Unit Baskara. Keduanya mencatatkan skor yang tinggi hampir setiap bulan, dengan keaktifan, inisiatif, koordinasi, dan partisipasi yang menonjol. Unit Perskom berhasil mencatatkan nilai yang tinggi, terutama dalam hal koordinasi dan partisipasi, mencerminkan peran penting mereka dalam mendukung komunikasi dan media organisasi. Unit Baskara, khususnya, menunjukkan keunggulan dalam hal keaktifan dan partisipasi yang signifikan, membuktikan keterlibatan aktif anggota dalam setiap kegiatan.

b) Bidang yang Menonjol

Di level bidang, Bidang Kegiatan Kepramukaan dan Bidang Kajian Kepramukaan menunjukkan hasil yang stabil dan positif. Bidang Kegiatan Kepramukaan mencatatkan skor tinggi di hampir seluruh bulan, dengan nilai tinggi pada keaktifan dan partisipasi, menunjukkan keberhasilan mereka dalam merancang dan melaksanakan program yang menarik dan relevan. Bidang Kajian Kepramukaan, meskipun tidak selalu mencatatkan nilai tertinggi, tetap menunjukkan performa baik terutama dalam hal inisiatif,

menunjukkan kemampuan untuk terus berkembang dan berinovasi dalam kegiatan yang mereka jalankan.

c) Unit dan Bidang dengan Tantangan

Namun, ada beberapa unit yang menunjukkan performa lebih rendah dalam penilaian, seperti Unit Manajemen Outdoor, yang consistently mendapatkan nilai rendah pada beberapa kategori, khususnya keaktifan dan koordinasi. Hal ini mencerminkan kebutuhan untuk meningkatkan keterlibatan anggota dan koordinasi dalam kegiatan luar ruangan. Bidang Pengabdian Masyarakat juga menghadapi tantangan serupa, dengan skor partisipasi yang cenderung rendah, mengindikasikan bahwa bidang ini perlu meningkatkan strategi untuk melibatkan lebih banyak anggota dalam program pengabdian mereka.

d) Perubahan di Setiap Bulan

Sepanjang periode ini, variasi skor di setiap bulan menunjukkan adanya fluktuasi dalam kinerja unit dan bidang. Beberapa bulan, seperti Mei dan Juni, menampilkan pencapaian luar biasa dari Unit Baskara dan Bidang Pengabdian Masyarakat, sedangkan bulan lainnya, seperti Agustus, menunjukkan hasil yang lebih rendah, terutama untuk Unit Manajemen Outdoor dan Bidang Kajian Kepramukaan. Hal ini mungkin terkait dengan faktor eksternal atau program yang sedang berlangsung, yang mempengaruhi kinerja anggota.

Secara keseluruhan, Program *Top of the Month* berhasil memberikan gambaran yang jelas mengenai kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam organisasi. Unit-unit yang fokus pada komunikasi, seperti Unit Perskom, dan kegiatan praktis, seperti Unit Baskara, menunjukkan performa terbaik. Sementara itu, unit-unit lain seperti Unit Manajemen Outdoor dan Bidang Pengabdian Masyarakat memerlukan perhatian lebih untuk meningkatkan kinerja mereka. Program ini berhasil menjadi alat motivasi yang

efektif dengan memberikan penghargaan terbuka bagi mereka yang menunjukkan kinerja terbaik, namun juga memberikan gambaran jelas mengenai tantangan yang harus diatasi oleh unit-unit tertentu untuk mencapai potensi maksimal mereka di masa depan.

d. Bentuk Penghargaan Program *Top Of The Month*

Penghargaan *Top of the Month* diberikan dalam bentuk digital berupa pamflet yang dirancang menarik dan diunggah di media sosial resmi Racana. Penggunaan pamflet digital ini didasarkan pada efektivitas media sosial sebagai sarana branding yang mudah diakses oleh anggota maupun masyarakat umum. Selain itu, metode ini dianggap sederhana namun memberikan dampak yang signifikan bagi penerima penghargaan dan lingkungan sekitarnya.

Publikasi pamflet penghargaan di media sosial bertujuan untuk memperlihatkan kepada publik bahwa UKK Pramuka atau yang sering disebut dengan panggilan Racana adalah lingkungan yang mendukung anggota untuk berlomba-lomba dalam kebaikan (*fastabiqul khairat*). Selain itu, Program ini bertujuan memberikan pengakuan secara terbuka kepada penerima. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri penerima penghargaan, tetapi juga menunjukkan kepada anggota lain bahwa kerja keras mereka diperhatikan dan dihargai. Dengan demikian, penghargaan ini tidak hanya diinternalisasikan oleh anggota Racana, tetapi menjadi inspirasi bagi masyarakat luas.

Bentuk penghargaan Program *Top Of The Month* tahun 2023, dimulai pada bulan Februari 2023, tepatnya pada tanggal 1 Maret 2023. Penghargaan ini diberikan kepada Unit Pers dan Komunikasi.



Gambar 12: Pengumuman Program Top Of The Month Bulan Februari 2023

Selanjutnya bentuk penghargaan Program *Top Of The Month* tahun 2023 pada bulan Maret, tepatnya pada tanggal 1 April 2024. Penghargaan ini diberikan kepada Bidang Kajian Kepramukaan.



Gambar 13: Pengumuman Program Top Of The Month Bulan Maret 2023

Selanjutnya bentuk penghargaan Program *Top Of The Month* tahun 2023 pada bulan April 2023, tepatnya pada tanggal 4 Mei 2024. Penghargaan ini diberikan kepada Bidang Kegiatan Kepramukaan.



Gambar 14: Pengumuman Program Top Of The Month Bulan April 2023

Selanjutnya bentuk penghargaan Program *Top Of The Month* tahun 2023 pada bulan Mei 2023, tepatnya pada tanggal 9 Juni 2024. Penghargaan ini diberikan kepada Unit Baskara (Brigade Ksatria-Srikandi Racana).



Gambar 15: Pengumuman Program Top Of The Month Bulan Mei 2023

Selanjutnya bentuk penghargaan Program *Top Of The Month* tahun 2023 pada bulan Juni 2023, tepatnya pada tanggal 3 Juli 2024. Penghargaan ini diberikan kepada Bidang Pengabdian Masyarakat (Abdimas).



Gambar 16: Pengumuman Program Top Of The Month Bulan Juni 2023

Selanjutnya bentuk penghargaan Program *Top Of The Month* tahun 2023 pada bulan Juli, tepatnya pada tanggal 5 Agustus 2024. Penghargaan ini diberikan kepada Unit Seni Budaya.



Gambar 17: Pengumuman Program Top Of The Month Bulan Juli 2023

Selanjutnya bentuk penghargaan Program *Top Of The Month* tahun 2023 pada bulan Agustus, tepatnya pada tanggal 1 September 2024. Penghargaan ini diberikan kepada Unit Kewirausahaan.



Gambar 18: Pengumuman Program Top Of The Month Bulan Agustus 2023

Selanjutnya penghargaan pada bulan September 2023, tepatnya pada tanggal 5 Oktober 2024. Penghargaan ini diberikan kepada Bidang Kegiatan Kepramukaan.



Gambar 19: Pengumuman Program Top Of The Month Bulan September 2023

Saat ini, Program *Top of the Month* belum memberikan penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah fisik. Hal ini didasarkan pada prinsip pelatihan tanggung jawab tanpa mengharapkan imbalan. Program ini dirancang untuk melatih anggota Racana agar memahami pentingnya menjalankan kewajiban dan tanggung jawab sebagai bagian dari organisasi.

e. Dampak dari Program *Top Of The Month*

Program *Top Of The Month* (TOM) UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto memberikan dampak yang signifikan

baik pada tingkat personal anggota maupun organisasi secara keseluruhan. Dampak tersebut mencakup aspek motivasi, kinerja, solidaritas dan pengakuan yang kesemuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas organisasi. Berikut adalah penjabaran dampak yang dihasilkan dari Program ini:

1) Dampak pada Motivasi dan Konsistensi Anggota

Program TOM berhasil meningkatkan motivasi anggota untuk terus berkontribusi aktif dalam kegiatan organisasi. Penghargaan yang diberikan memacu anggota untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka agar dapat meraih penghargaan kembali di bulan berikutnya. Namun, evaluasi menunjukkan bahwa keberhasilan Program ini juga bergantung pada konsistensi anggota setelah menerima penghargaan. Jika penerima penghargaan tetap konsisten atau bahkan menunjukkan peningkatan, hal ini dianggap sebagai indikator keberhasilan Program. Sebaliknya, jika terjadi penurunan kerja, maka Program perlu dievaluasi lebih lanjut.

"Kalau dampaknya mereka tetap konsisten, kemudian ada peningkatan, itu termasuk baik. Tetapi ketika mereka sudah diberikan reward tetapi mereka tidak konsisten, maka itu yang namanya penurunan".

2) Peningkatan Solidaritas dan Kerjasama Tim

Program ini memotivasi anggota untuk bekerja sama lebih baik dalam kelompok mereka. Solidaritas antar anggota meningkat, terutama karena penghargaan ini melibatkan penilaian terhadap koordinasi, komunikasi dan kerja tim. Anggota merasa termotivasi untuk menjaga hubungan baik dan mendukung satu sama lain demi mencapai tujuan bersama. Program ini juga mengajarkan pentingnya kerja sama yang terstruktur dan rapi, yang menjadi dasar pengembangan organisasi.

"Program ini memberikan dampak motivasi kepada dewan racana, ... mereka lebih semangat lagi dalam melaksanakan

kinerja-kinerjanya, meningkatkan solidaritas, kekompakan, komunikasi, dan koordinasinya".⁷⁹

3) Pengakuan dan Apresiasi terhadap Anggota

Penghargaan berupa pamflet digital yang dipublikasikan melalui media sosial memberikan pengakuan secara terbuka kepada anggota yang berprestasi. Publikasi ini tidak hanya membuat anggota merasa dihargai oleh rekan-rekannya, tetapi juga memberikan pengakuan dari masyarakat luas. Dampak ini bersifat positif karena dapat membangun reputasi anggota, meningkatkan kepercayaan diri, dan memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik.

"Penghargaan berupa pamflet yang disebarakan melalui media sosial bertujuan memberikan pengakuan secara terbuka atas kontribusi anggota. Dengan cara ini, anggota merasa dihargai dan diakui oleh sesama anggota dan masyarakat luas".⁸⁰

4) Tolak Ukur Kinerja Anggota

Program ini juga berfungsi sebagai alat evaluasi kinerja anggota. Dengan adanya penilaian terstruktur, pengurus dapat mengidentifikasi anggota yang aktif dan kurang aktif. Hal ini memungkinkan pengurus untuk memberikan dorongan kepada anggota yang kurang aktif agar mereka termotivasi untuk lebih berkontribusi. Selain itu, Program ini menjadi alat untuk memantau perjalanan dan kualitas aktivitas anggota secara keseluruhan.

"Dari Program Top of The Month itu, kami tahu mana anggota yang aktif dan mana yang kurang aktif. Anggota yang kurang aktif akan kami ketahui dan berikan dorongan semangat untuk bisa mengejar teman-teman yang lain".⁸¹

5) Dampak Positif pada Progres Organisasi

⁷⁹ Hasil Wawancara dengan Koordinator Unit Seni Budaya Moh. Fathu Rizki R., pada Sabtu, 9 November 2024

⁸⁰ Hasil Wawancara dengan Bendahara Umum Sunan Kalijaga Ahmad Hisyam Amrullah, pada Selasa, 12 November 2024

⁸¹ Hasil Wawancara dengan Sekretaris Umum Sunan Kalijaga Rofi Muzaki, pada Minggu, 1 Desember 2024

Di tingkat organisasi, Program ini menciptakan kesan bahwa Racana merupakan organisasi yang progresif dan terus berkembang. Proses penilaian yang rutin memberikan gambaran kepada publik bahwa organisasi ini memiliki sistem yang transparan dan berorientasi pada pengembangan kualitas anggotanya.

"Program ini berdampak juga ke organisasi, menjadi organisasi yang terlihat selalu ada progres, selalu ada peningkatan".⁸²

Program ini juga meningkatkan citra organisasi sebagai wadah yang mendukung kompetisi sehat dan memotivasi anggotanya untuk berlomba-lomba dalam kebaikan.

6) Pembentukan Kebiasaan Positif

Secara personal, Program ini membantu anggota membentuk kebiasaan positif, seperti bekerja sama dengan baik, menjaga komunitas yang solid dan melaksanakan tugas secara maksimal.

"Saya merasa Program ini membantu menciptakan kebiasaan untuk terus bekerja sama dengan baik, menjaga komunikasi yang solid, dan melaksanakan tugas secara maksimal".⁸³

Kebiasaan ini tidak hanya berdampak pada aktivitas mereka di dalam Racana tetapi juga mempengaruhi kehidupan mereka di luar organisasi. Anggota lebih menjadi bertanggung jawab, terlatih dalam menangani masalah dan mampu beradaptasi dengan berbagai situasi.

7) Tantangan dan Pembelajaran

Program ini mengajarkan bahwa mempertahankan prestasi seringkali lebih sulit daripada mencapainya.

"Ada kalanya pepatah mengatakan, 'mendapatkan itu gampang, tetapi yang sulit itu adalah mempertahankan.' Jadi, ketika

⁸² Hasil Wawancara dengan Koordinator Unit Seni Budaya Moh. Fathu Rizki R., pada Sabtu, 9 November 2024

⁸³ Hasil Wawancara dengan Koordinator Unit Seni Budaya Moh. Fathu Rizki R., pada Sabtu, 9 November 2024

mereka sudah mendapatkan penghargaan, mereka harus konsisten dalam meningkatkan kinerja".⁸⁴

Anggota diajak untuk memahami bahwa penghargaan bukanlah akhir dari usaha melainkan langkah awal untuk konsistensi dan peningkatan. Prinsip ini membantu membangun mentalitas tangguh di kalangan anggota, yang siap menghadapi tantangan dalam kehidupan organisasi maupun masyarakat.

8) Dampak pada Semangat Kompetisi Sehat

Adanya penghargaan setiap bulan mendorong anggota untuk terus meningkatkan kinerja mereka dalam suasana kompetisi yang sehat.

"Efek dari adanya Top of The Month ini memberikan dampak motivasi kepada dewan racana, memacu mereka untuk terus meningkatkan kinerja dan tanggung jawab setiap bulannya".⁸⁵

Hal ini menciptakan budaya positif di dalam Racana, di mana anggota berlomba-lomba untuk memberikan kontribusi terbaik demi mendapatkan pengakuan. Dampak ini tidak hanya memperkuat individu, tetapi juga mempererat hubungan di antara anggota organisasi.

Secara keseluruhan, Program TOM memberikan dampak positif yang luas, mulai dari peningkatan motivasi individu hingga perbaikan struktur organisasi. Namun, Program ini tetap memerlukan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa manfaatnya terus dirasakan dan kinerja anggota tetap konsisten. Dengan keberhasilan yang ditingkatkan kaum berpotensi menjadi Program unggulan yang menginspirasi organisasi lainnya.

⁸⁴ Hasil Wawancara dengan Ketua Dewan Racana Sunan Kalijaga Imam Naufalianto Fikri, pada Senin, 11 November 2024

⁸⁵ Hasil Wawancara dengan Koordinator Unit Seni Budaya Moh. Fathu Rizki R., pada Sabtu, 9 November 2024

2. Program *Top Of The Month* dalam Pemberian Apresiasi Penghargaan (*Reward*)

Program *Top of the Month* (TOM) dalam pemberian apresiasi penghargaan (*reward*) berfungsi sebagai alat yang efektif untuk memberikan pengakuan terhadap individu yang berprestasi dalam sebuah organisasi. Program ini merupakan salah satu inisiatif yang diterapkan oleh UKK Pramuka untuk memberikan penghargaan kepada anggota yang menunjukkan kontribusi luar biasa dalam menjalankan tugas dan peran mereka selama satu bulan. Program ini berfokus pada pemberian apresiasi terhadap anggota yang telah aktif, berdedikasi, dan memberikan kontribusi terbaik dalam organisasi, baik dalam hal kehadiran, inisiatif, kerja sama, maupun dampak positif yang dihasilkan. Dalam konteks pemberian penghargaan, TOM tidak hanya berfokus pada pengakuan terhadap individu yang berprestasi, tetapi juga menjadi sarana untuk memotivasi seluruh anggota agar terus berkembang dan aktif dalam berkontribusi pada kegiatan organisasi.

Pemberian penghargaan melalui Program TOM memiliki nilai penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja anggota organisasi. Penghargaan yang diberikan menjadi bentuk pengakuan atas usaha dan kerja keras individu. Penghargaan ini tidak hanya memotivasi penerimanya, tetapi juga anggota lainnya untuk berusaha lebih baik dan aktif dalam berkontribusi. TOM berfungsi untuk memperkuat budaya penghargaan di dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat membangun semangat kolaborasi dan persaingan yang sehat di kalangan anggota.

Dalam hal keadilan, pemberian penghargaan ini dilakukan dengan mempertimbangkan setiap anggota yang memiliki potensi dan prestasi dalam kegiatan organisasi. Proses seleksi dilakukan dengan mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan, tanpa memandang kedekatan atau hubungan personal antara anggota dengan pengurus. Hal ini memastikan bahwa penghargaan diberikan secara objektif dan profesional. Selain itu, pengurus juga memastikan bahwa setiap anggota mendapatkan kesempatan yang adil

untuk mendapatkan penghargaan, baik melalui evaluasi individu maupun evaluasi bersama dengan berbagai pihak yang terkait.

Penting bagi setiap organisasi untuk menjaga prinsip keadilan dalam pemberian penghargaan. Program TOM menekankan keadilan dalam proses penilaian, di mana setiap anggota memiliki kesempatan yang sama untuk meraih penghargaan. Penilaian dilakukan berdasarkan kriteria yang jelas dan terukur, sehingga penghargaan diberikan secara objektif. Dengan demikian, program ini memastikan bahwa penghargaan diberikan kepada anggota yang benar-benar layak, berdasarkan kontribusi nyata mereka.

Dengan demikian, Program *Top Of The Month* dalam pemberian apresiasi penghargaan berfungsi sebagai alat untuk mendorong motivasi, meningkatkan disiplin, dan memperkuat hubungan antar anggota dalam sebuah organisasi. Program ini tidak hanya memberi dampak positif pada individu yang menerima penghargaan tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan.

Pemerataan penghargaan juga menjadi salah satu fokus utama dalam pelaksanaan Program TOM. Untuk memastikan semua anggota memiliki kesempatan yang sama, penghargaan diberikan secara bergilir kepada bidang atau unit yang sebelumnya belum menerima penghargaan. Dengan pendekatan ini, setiap anggota memiliki peluang yang setara untuk mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka. Selain itu, ini juga memberikan kesempatan bagi anggota yang sebelumnya kurang aktif untuk memperbaiki diri dan menunjukkan kinerja yang lebih baik di masa depan.

Dalam hal manfaat, Program TOM memberikan banyak dampak positif, baik untuk individu anggota maupun untuk organisasi secara keseluruhan. Bagi anggota, penghargaan ini meningkatkan rasa percaya diri dan kebanggaan, serta memberi mereka dorongan untuk terus berusaha keras. Bagi organisasi, Program ini membantu memperkuat budaya penghargaan dan motivasi, menciptakan iklim kerja yang lebih sehat dan harmonis, serta meningkatkan kualitas kinerja anggota secara keseluruhan. Program TOM juga menjadi sarana untuk menilai perkembangan anggota,

mengidentifikasi area yang perlu perbaikan, dan memastikan bahwa setiap anggota selalu berkontribusi sesuai dengan tujuan dan visi organisasi.

Dengan adanya Program *Top Of The Month*, UKK Pramuka dapat menciptakan lingkungan yang lebih dinamis dan produktif, di mana anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang. Program ini juga mendukung pencapaian visi dan misi UKK Pramuka, yaitu untuk membentuk anggota yang unggul dalam moral, cakap dalam berkarya, dan terdepan dalam pengabdian kepada masyarakat, bangsa, dan negara.

3. Faktor Internal dan Eksternal Program *Top of The Month*.

Dari segi faktor internal, sebelum adanya Program *Top Of The Month*, motivasi anggota dalam organisasi cenderung rendah. Banyak anggota merasa bahwa kontribusi mereka tidak diperhatikan, yang membuat mereka kurang bersemangat untuk berpartisipasi aktif. Kedisiplinan dalam menjalankan tugas juga tidak terjaga dengan baik, sehingga banyak anggota yang datang terlambat atau bahkan tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Selain itu, rasa kepemilikan terhadap organisasi masih sangat minim, di mana anggota merasa terpisah dari tujuan dan visi yang ingin dicapai dalam organisasi.

Namun, setelah penerapan Program *Top Of The Month*, terjadi peningkatan signifikan dalam motivasi anggota. Mereka merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi, terutama karena adanya penghargaan yang diberikan atas pencapaian mereka. Kedisiplinan juga meningkat, dengan anggota yang lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan berusaha untuk memenuhi tenggat waktu. Rasa kepemilikan terhadap organisasi pun semakin kuat, di mana anggota merasa lebih terlibat dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diemban.

Selanjutnya, dari segi faktor eksternal. Sebelum adanya Program *Top Of The Month*, tidak ada pengakuan formal dari organisasi yang dapat memotivasi untuk berprestasi. Hal ini membuat anggota merasa kurang terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka. Lingkungan organisasi

juga tidak mendukung adanya kompetisi sehat antara anggota, sehingga tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih baik.

Setelah program diterapkan, pengakuan publik terhadap pencapaian anggota mulai terlihat. Penghargaan yang diberikan di dipublikasikan di media sosial, yang meningkatkan rasa bangga anggota terhadap kontribusi mereka. Program ini juga menciptakan suasana kompetitif yang sehat, di mana anggota termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik demi mendapatkan penghargaan. Dampak positif lainnya adalah terciptanya lingkungan organisasi yang lebih mendukung, di mana anggota saling mendorong untuk berkontribusi secara aktif.

Secara keseluruhan, Program *Top Of The Month* telah memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kedisiplinan anggota, baik dari segi internal maupun eksternal. Penghargaan yang diberikan tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga membangun budaya kompetisi yang sehat dan rasa kebersamaan di antara anggota. Program ini berfungsi sebagai alat strategis untuk meningkatkan keterlibatan dan kontribusi anggota dalam organisasi, menciptakan suasana yang lebih positif dan produktif.

4. Program *Top Of The Month* sebagai motivasi berorganisasi.

Program *Top Of The Month* (TOM) dirancang untuk memberikan penghargaan dan pengakuan kepada individu yang menunjukkan prestasi luar biasa dalam sebuah organisasi selama periode tertentu, biasanya satu bulan. Program ini tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi terhadap individu, tetapi juga sebagai alat motivasi yang efektif untuk mendorong anggota agar lebih aktif, berkomitmen dan berkontribusi maksimal dalam kegiatan organisasi.

Dalam konteks motivasi berorganisasi, salah satu faktor utama yang mendorong anggota untuk terlibat lebih dalam organisasi adalah penghargaan. Program TOM memberikan penghargaan kepada anggota yang telah menunjukkan kinerja terbaik, baik dalam bentuk kontribusi nyata, kreativitas, kedisiplinan, ataupun kemampuan bekerja sama dalam

tim. Penghargaan ini menjadi tanda bahwa usaha dan dedikasi mereka dihargai dan diakui oleh organisasi. Dengan adanya penghargaan seperti ini anggota merasa bahwa keberadaan dan upaya mereka memiliki makna, yang pada gilirannya dapat memperkuat rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi.

5. Pelaksanaan Program Top Of The Month sebagai Motivasi Berorganisasi

Program TOM menciptakan atmosfer persaingan sehat di dalam organisasi. Ketika anggota tahu bahwa ada kesempatan untuk dihargai atas prestasi mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Namun, yang lebih penting, penghargaan ini tidak hanya menilai individu berdasarkan keberhasilan pribadi, tetapi juga kontribusi mereka dalam meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Dengan demikian, anggota akan terdorong untuk bekerja lebih keras, bukan hanya untuk keuntungan pribadi, tetapi juga untuk kemajuan dan kesuksesan organisasi.

Pemberian penghargaan melalui Program TOM mendorong keterlibatan aktif dari anggota organisasi. Dengan adanya penghargaan yang jelas dan terukur, anggota akan lebih tertarik untuk ikut serta dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi. Program ini menciptakan suasana di mana anggota merasa dihargai atas partisipasinya, dan dengan demikian mereka akan merasa lebih terikat secara emosional dengan organisasi. Selain itu penghargaan TOM juga bisa menciptakan rasa bangga dan kepemilikan terhadap organisasi yang semakin meningkatkan keinginan anggota untuk berkontribusi lebih banyak lagi.

TOM memberikan penghargaan tidak hanya untuk hasil akhir, tetapi juga untuk usaha dan inisiatif yang ditunjukkan anggota. Terlebih Program ini menitikberatkan pada apresiasi terhadap kontribusi terbaik dari anggota di bidang dan unit tertentu. Penghargaan ini diberikan dalam bentuk pamflet, ucapan selamat, serta publikasi di media sosial. Program ini mengakui bahwa setiap langkah kecil dan usaha yang dilakukan oleh anggota berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Penghargaan yang diberikan juga berfungsi untuk menunjukkan bahwa semua bentuk kontribusi, baik besar maupun kecil memiliki nilai dan layak dihargai. Hal ini mengurangi rasa ketidakadilan di dalam organisasi dan mendorong anggota untuk berusaha lebih giat karena mereka tahu bahwa setiap usaha akan diperhatikan dan dihargai.

a. Motivasi Intrinsik

Program *Top Of The Month* (TOM) Memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan motivasi intrinsik anggota. Motivasi ini muncul ketika anggota merasa dihargai atas kontribusinya, sehingga mendorong mereka untuk lebih aktif dan berdedikasi dalam organisasi. Salah satu narasumber menjelaskan dengan adanya Program ini, anggota merasa dihargai atas kontribusinya, yang pada gilirannya meningkatkan semangat mereka untuk terus berperan aktif dalam kegiatan organisasi.⁸⁶ Penghargaan yang diberikan, meskipun sederhana seperti publikasi di media sosial atau ucapan selamat, menciptakan rasa bangga dan kepuasan tersendiri bagi anggota.

Selain itu, Program ini memacu anggota untuk lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mereka. Anggota terdorong untuk memenuhi ekspektasi dan menunjukkan performa terbaik karena mereka diakui atas usaha mereka. Hal ini sejalan dengan penilaian pada poin-poin tertentu seperti inisiatif dan koordinasi. Seorang narasumber lainnya menambahkan, ketika anggota mendapatkan apresiasi, mereka merasa lebih bersemangat untuk melakukan yang terbaik. Terasa dihargai ini memicu mereka untuk bekerja dengan lebih serius dan penuh tanggung jawab.⁸⁷

Inisiatif yang lahir dari motivasi intrinsik juga terlihat dalam kemampuan anggota untuk menciptakan ide-ide inovatif dan

⁸⁶ Hasil Wawancara dengan Pemangku Adat Cut Nyak Dien dan Ketua Dewan Kehormatan Pandega Puji Nur Aisyah, pada Selasa, 19 November 2024

⁸⁷ Hasil Wawancara dengan Pemangku Adat Sunan Kalijaga dan Ketua Dewan Kehormatan Pandega Vachmi Apriyan, pada Jumat, 22 November 2024

menyelesaikan masalah secara kreatif. Ketika kontribusi mereka diapresiasi anggota merasa lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian Program ini tidak hanya menumbuhkan motivasi, tetapi juga membentuk budaya kerja positif yang mendorong anggota untuk terus berkembang.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik menjadi salah satu aspek penting dalam mendorong semangat anggota melalui Program *Top Of The Month* (TOM). Salah satu bentuk nyata motivasi ekstrinsik adalah pengakuan publik yang diberikan melalui media sosial, seperti ucapan selamat, pamflet dan publikasi hasil penghargaan. Penghargaan ini tidak hanya memberikan apresiasi kepada individu yang telah berkontribusi dengan baik, tetapi juga memperkuat ikatan sosial diantara anggota dan menciptakan kebanggaan dalam organisasi.

Seorang responden menyatakan bahwa publikasi penghargaan melalui media sosial memberikan pengakuan terbuka, sehingga anggota merasa bangga dan dihargai baik oleh sesama anggota maupun masyarakat luas. Efek dari apresiasi terbuka ini mampu memacu anggota lainnya untuk mengikuti jejak positif rekan-rekan mereka yang berhasil mendapatkan penghargaan.⁸⁸ Pengakuan tersebut menjadi pemicu motivasi berprestasi, baik dalam pelaksanaan tugas maupun dalam kontribusi pada Program kerja organisasi.

Selain itu, pengakuan publik juga berperan penting dalam membangun citra positif organisasi di mata masyarakat. Dengan adanya penghargaan yang secara rutin dipublikasikan, organisasi menunjukkan komitmennya untuk menghargai Setiap usaha dan kerja keras anggotanya. hal ini tidak hanya mendorong rasa bangga bagi

⁸⁸ Hasil Wawancara dengan Ketua Unit Kewirausahaan Wahyu Tri Anisa, pada Sabtu, 11 November 2024

individu yang mendapat apresiasi tetapi juga menciptakan budaya kerja yang produktif kompetitif secara sehat dan saling mendukung.

Program *Top Of The Month* (TOM) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat menjadi alat yang efektif untuk membangun semangat, rasa tanggung jawab, dan kebanggaan kolektif di kalangan anggota organisasi dalam jangka panjang, ini juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berorientasi pada pengembangan potensi anggota.

c. Efek Program terhadap Anggota

Program ini memiliki berbagai efek positif pada anggota, seperti peningkatan rasa percaya diri kemampuan beradaptasi, dan kedisiplinan salah satu responden mencatat, ketika kita mendapatkan penghargaan, kepercayaan diri meningkat karena merasa mampu dan diakui. Hal ini mendorong kita untuk terus berkembang dan berkontribusi lebih besar. Selain itu, suasana kompetitif yang sehat juga memicu anggota untuk lebih kreatif dalam menjalankan tugas mereka.⁸⁹

d. Penerapan Nilai Kedisiplinan

Program *Top Of The Month* (TOM) juga menanamkan nilai kedisiplinan dengan menilai keaktifan anggota dalam kegiatan dan kepatuhan terhadap jadwal yang telah ditetapkan. Salah satu wawancara menyebutkan,

“Nilai kedisiplinan sangat ditekankan, terutama dalam kehadiran tepat waktu dan pelaksanaan Program kerja sesuai rencana. hal ini mencerminkan komitmen anggota terhadap tanggung jawab mereka”.⁹⁰

e. Mendorong Kreativitas dan Imajinasi

⁸⁹ Hasil Wawancara dengan Bendahara Umum Ahmad Hisyam Amrullah, pada Selasa, 19 November 2024

⁹⁰ Hasil Wawancara dengan Ketua Dewan Racana Sunan Kalijaga Imam Naufalianto Fikri, pada Senin, 11 November 2024

Program ini tidak hanya menilai kinerja rutin tetapi juga kemampuan anggota dalam menghadirkan ide-ide kreatif salah satu narasumber mengilustrasikan, misalnya dalam Program kerja membuat buket, anggota mengembangkan inovasi seperti buket uang atau boneka yang menunjukkan daya imajinasi dan kreativitas mereka.⁹¹ Hal ini membuktikan bahwa penghargaan juga memotivasi anggota untuk berpikir di luar otak dan menampilkan ide-ide yang lebih kreatif dari sebelumnya.

f. Membentuk Daya Tahan terhadap Tekanan

Program ini juga membantu anggota dalam menghadapi tekanan dengan lebih baik. Seorang narasumber menjelaskan bahwa tekanan tertentu justru dapat memotivasi anggota untuk menyelesaikan tugas mereka. Beberapa individu cenderung bekerja lebih baik di bawah tekanan, sementara yang lainnya lebih berinisiatif secara mandiri.⁹² Hal ini menunjukkan bahwa Program ini fleksibel dalam mendukung berbagai tipe kepribadian anggota.

g. Tanggung Jawab dalam Berorganisasi

Anggota yang menerima penghargaan TOM merasa memiliki tanggung jawab lebih besar untuk menjaga konsistensi mereka. Salah satu responden mengatakan, mendapatkan penghargaan itu mudah tetapi mempertahankannya adalah tantangan. Program ini mengajarkan kami untuk tetap konsisten dan meningkatkan kontribusi kami di racana.⁹³ Hal ini menunjukkan bahwa Program ini mendorong anggota untuk terus berkomitmen terhadap tanggung jawab mereka.

h. Evaluasi Keberhasilan Program

⁹¹ Hasil Wawancara dengan Ketua Dewan Racana Sunan Kalijaga Imam Naufalianto Fikri, pada Senin, 11 November 2024

⁹² Hasil Wawancara dengan Pemangku Adat Cut Nyak Dien dan Ketua Dewan Kehormatan Pandega Puji Nur Aisyah, pada Selasa, 19 November 2024

⁹³ Hasil Wawancara dengan Ketua Bidang Pengabdian Masyarakat Sunan Kalijaga, pada Selasa, 19 November 2024

Evaluasi keberhasilan Program dilakukan melalui partisipasi anggota, peningkatan kualitas kerja dan umpan balik. Seorang responden menyatakan, jika setelah menerima penghargaan anggota tetap konsisten dan bahkan meningkat maka Program ini akan dianggap berhasil. tetapi jika terjadi penurunan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui penyebabnya.⁹⁴ Evaluasi ini memastikan Program TOM terus relevan dan efektif.

i. Manfaat Program Top Of The Month sebagai Motivasi Berorganisasi

Program TOM memiliki berbagai manfaat, seperti meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik mendorong kedisiplinan selama membangun rasa percaya diri dan memperkuat rasa tanggung jawab. manfaat lainnya adalah menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung perkembangan pribadi anggota dan memotivasi anggota untuk terus berkontribusi. sebagaimana diungkapkan oleh seorang anggota, Program ini membangun rasa bangga dan tanggung jawab. Kami merasa dihargai yang mendorong kami untuk terus memberikan yang terbaik.⁹⁵

Dengan demikian Program TOM juga berfungsi sebagai sarana untuk menciptakan budaya penghargaan di dalam organisasi. Penghargaan yang teratur dan konsisten mengirimkan pesan bahwa organisasi menghargai setiap anggotanya, terlepas dari posisi atau jabatan mereka. Dalam hal ini tentunya menciptakan lingkungan yang positif di mana anggota merasa aman untuk mengemukakan ide dan berinovasi tanpa rasa takut diabaikan. Budaya penghargaan yang berkembang akan membentuk hubungan yang lebih erat antara anggota, yang pada gilirannya meningkatkan kebersamaan dan kerjasama dalam organisasi.

⁹⁴ Hasil Wawancara dengan Ketua Dewan Racana Sunan Kalijaga Imam Naufalianto Fikri, pada Senin, 11 November 2024

⁹⁵ Hasil Wawancara dengan Ketua Dewan Racana Sunan Kalijaga Imam Naufalianto Fikri, pada Senin, 11 November 2024

Dengan adanya TOM, organisasi dapat meningkatkan kualitas dan kinerjanya secara keseluruhan. Ketika anggota merasa dihargai dan dihormati mereka akan lebih termotivasi untuk lebih berusaha lebih keras. Ini akan mendorong mereka untuk lebih fokus pada tujuan dan misi organisasi. Sebagai hasilnya Program TOM tidak hanya memberikan keuntungan bagi individu yang menerima penghargaan tetapi juga memberi dampak positif pada perkembangan dan kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Program TOM dapat memberikan dampak jangka panjang dalam pengembangan organisasi. Dengan memberikan penghargaan secara konsisten organisasi dapat menciptakan anggota yang berkompeten dan loyal. Organisasi yang secara teratur menghargai dan mengapresiasi anggotanya akan mampu mempertahankan anggota berkualitas, mengurangi tingkat *turnover* dan menciptakan iklim yang lebih produktif dan kolaboratif anggota yang merasa dihargai cenderung untuk tetap berkomitmen dan berkontribusi lebih banyak dalam jangka panjang.

Penghargaan yang diberikan melalui Program ini dapat meningkatkan keterlibatan, semangat kerja dan kreativitas anggota. lebih dari sekedar pengakuan, penghargaan ini menciptakan suasana kompetitif yang sehat memperkuat ikatan antar anggota dan meningkatkan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, Program ini bukan hanya sekedar Program penghargaan tetapi juga strategi motivasi yang sangat penting dalam pengembangan organisasi yang berkelanjutan.

6. Faktor Pendukung dan Penghambat Program Top Of The Month

Dalam konteks Program *Top Of The Month* yang dirancang untuk memberikan penghargaan dan motivasi berorganisasi, terdapat berbagai faktor pendukung dan penghambat yang dapat mempengaruhi keberhasilan program ini. Berikut adalah uraian mengenai faktor-faktor pendukung Program *Top Of The Month*:

- a. Penghargaan yang Jelas dan Terstruktur

Program TOM berhasil karena adanya penghargaan yang jelas dan terstruktur bagi anggota yang menunjukkan prestasi luar biasa. Penghargaan ini berupa pengakuan publik yang menambah rasa bangga dan motivasi bagi anggota yang terpilih dengan adanya penghargaan yang objektif dan terukur anggota merasa usaha mereka dihargai.

b. Motivasi yang Diperoleh dari Persaingan Sehat

Program TOM dapat menciptakan persaingan sehat antar anggota. Adanya penghargaan bagi yang terbaik memotivasi anggota untuk terus berusaha memberikan yang terbaik tidak hanya untuk keuntungan pribadi tetapi juga Demi kemajuan organisasi.

c. Meningkatkan Keterlibatan Anggota

TOM berfungsi untuk mendorong keterlibatan lebih aktif anggota dalam kegiatan organisasi. Anggota yang mengetahui bahwa ada penghargaan yang diberikan atas prestasi dan partisipasi mereka akan lebih terdorong untuk berkontribusi lebih banyak.

d. Budaya Penghargaan dalam Organisasi

Dengan adanya TOM, tercipta budaya penghargaan yang positif dalam organisasi. Anggota merasa dihargai atas kontribusinya yang meningkatkan semangat kerja dan mempererat hubungan antar anggota.

e. Pengakuan terhadap Usaha dan Inisiatif

TOM tidak hanya mengapresiasi hasil akhir, tetapi juga mengakui usaha dan inisiatif anggota. Hal ini mendorong anggota untuk terus berusaha meskipun hasil yang diperoleh tidak selalu maksimal.

f. Dampak Positif bagi Kinerja Organisasi

Program TOM dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Ketika anggota merasa dihargai dan termotivasi karena mereka akan lebih fokus dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka yang berdampak langsung pada kualitas kerja organisasi.

Faktor penghambat Program *Top Of The Month*:

a. Keterbatasan Sumber Daya

Salah satu faktor penghambat terbesar adalah keterbatasan sumber daya organisasi untuk menjalankan Program TOM secara konsisten. Penghargaan yang diberikan memerlukan anggaran, waktu dan tenaga yang cukup, Tanpa dukungan sumber daya memadai keberlangsungan dan efektivitas Program ini bisa terganggu.

b. Ketidakseimbangan dalam Penghargaan

Program TOM yang tidak memiliki kriteria penilaian yang jelas atau objektif dapat menyebabkan kebingungan di kalangan anggota. Jika anggota merasa bahwa penghargaan diberikan tidak adil atau tidak berdasarkan pada kinerja yang nyata, hal ini dapat menurunkan motivasi dan menciptakan ketidakpuasan di dalam organisasi sehingga perlu adanya transparansi dan penjelasan lebih ulang mengenai indikator-indikator yang ada dalam Program ini.

c. Kurangnya Pengawasan dan Evaluasi

Tanpa adanya sistem monitoring dan evaluasi yang efektif Program TOM bisa kehilangan arah dan tujuan. Evaluasi yang tepat dapat diperlukan untuk memastikan bahwa Program berjalan sesuai dengan rencana dan memberikan manfaat yang optimal bagi anggota dan organisasi secara keseluruhan.

d. Motivasi yang Tidak Berkelanjutan

Penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil bulanan saja bisa membuat anggota terfokus hanya pada prestasi jangka pendek. Hal ini menghambat pengembangan motivasi berkelanjutan di luar Program TOM, Karena anggota mungkin hanya termotivasi untuk berusaha keras pada periode tertentu, bukan secara konsisten dalam jangka panjang.

e. Tantangan dalam Menjaga Konsistensi

Konsistensi dalam pelaksanaan Program TOM sangat penting. Jika penghargaan tidak diberikan secara teratur, atau jika anggota merasa Program ini hanya berlangsung sesaat, maka mereka akan kehilangan kepercayaan pada efektivitas Program tersebut. konsistensi

dalam pemberian penghargaan dan penilaian yang objektif sangat penting untuk mencegah semangat dan keterlibatan anggota.

7. Apresiasi Reward Program Top Of The Month sebagai Motivasi Berprestasi ditinjau dari teori dua Faktor Frederick Herzberg

a. Internal

1) Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab dalam konteks Program *Top of The Month* (TOM) berperan penting dalam meningkatkan motivasi anggota. Dengan memberikan penghargaan kepada individu yang menunjukkan tanggung jawab tinggi, program ini mendorong anggota untuk lebih aktif dan berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka. Tanggung jawab yang diemban tidak hanya mencakup penyelesaian tugas, tetapi juga keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan kepuasan kerja, karena anggota merasa dihargai atas kontribusi mereka. Dengan demikian, tanggung jawab menjadi salah satu pendorong utama dalam meningkatkan motivasi di dalam organisasi.

2) Pengembangan potensi Individu (*advancement*)

Program TOM juga berfokus pada pengembangan potensi individu. Dengan memberikan penghargaan kepada anggota yang menunjukkan inisiatif dan kreativitas, program ini mendorong anggota untuk terus belajar dan berkembang. Pengembangan potensi ini tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri mereka. Ketika anggota merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam organisasi. Dengan demikian, pengembangan potensi individu menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

3) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivator yang signifikan dalam program TOM. Ketika anggota merasa bahwa tugas yang mereka jalani menantang dan bermakna, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berprestasi. Program ini memberikan kesempatan bagi anggota untuk terlibat dalam proyek yang sesuai dengan minat dan bakat mereka, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memberikan penghargaan atas pencapaian dalam pekerjaan, program ini menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong anggota untuk terus berusaha mencapai hasil yang lebih baik.

4) Prestasi (*achievement*)

Prestasi adalah salah satu faktor utama yang diakui dalam Program TOM. Penghargaan yang diberikan kepada anggota yang mencapai hasil luar biasa tidak hanya memberikan pengakuan, tetapi juga memotivasi anggota lain untuk berusaha lebih keras. Ketika berprestasi diakui secara publik, anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka. Program ini menciptakan budaya kompetisi yang sehat, di mana setiap anggota berusaha untuk mencapai prestasi terbaik, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5) Pengakuan (*recognition*)

Pengakuan atas kontribusi anggota merupakan elemen penting dalam Program TOM. Dengan memberikan penghargaan secara terbuka, program ini meningkatkan rasa bangga dan kepuasan anggota. Pengakuan ini tidak hanya berfungsi sebagai motivasi, tetapi juga sebagai penguatan positif yang mendorong anggota untuk terus berkontribusi. Ketika anggota merasa diakui, mereka akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Dengan demikian, pengakuan menjadi salah

satu faktor kunci dalam meningkatkan motivasi berprestasi di dalam organisasi.

b. Eksternal

1) Administrasi dan kebijakan organisasi.

Administrasi dan kebijakan organisasi yang jelas dan transparan sangat berpengaruh terhadap motivasi anggota. Program TOM dirancang dengan memperhatikan kebijakan yang adil dan transparan, sehingga anggota merasa bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan penghargaan. Kebijakan yang baik menciptakan lingkungan yang kondusif bagi anggota untuk berprestasi, karena mereka tahu bahwa usaha mereka akan dihargai. Dengan demikian, administrasi yang baik menjadi salah satu faktor eksternal yang mendukung motivasi berprestasi dalam organisasi.

2) Kualitas supervisi.

Kualitas supervisi juga berperan penting dalam Program TOM. Supervisi yang baik memberikan dukungan dan bimbingan kepada anggota, sehingga mereka merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas. Ketika anggota merasa didukung oleh atasan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk berprestasi. Program ini mendorong komunikasi yang baik antara anggota dan supervisor, sehingga menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, kualitas supervisi menjadi salah satu faktor eksternal yang mendukung motivasi berprestasi di dalam organisasi.

3) Gaji.

Gaji yang adil dan kompetitif merupakan faktor eksternal yang tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan motivasi anggota. Meskipun penghargaan dalam Program TOM bersifat non-materi, gaji yang memadai memberikan dasar yang kuat bagi anggota untuk merasa di hargai. Ketika anggota merasa bahwa imbalan finansial mereka sebanding dengan usaha yang dikeluarkan, mereka akan

lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, gaji menjadi salah satu faktor eksternal yang mendukung motivasi berprestasi dalam organisasi.

4) Hubungan antar pribadi.

Hubungan antar pribadi yang baik di dalam organisasi menciptakan suasana kerja yang positif. Program TOM mendorong kolaborasi dan kerja sama antar anggota, sehingga memperkuat ikatan sosial di antara mereka. Ketika anggota merasa nyaman dan saling mendukung, mereka akan lebih termotivasi untuk berprestasi. Hubungan yang baik juga memfasilitasi pertukaran ide, pengalaman, yang pada gilirannya meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Dengan demikian, hubungan antar pribadi menjadi salah satu faktor eksternal yang mendukung motivasi berprestasi di dalam organisasi.

5) Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap motivasi anggota. Program TOM memperhatikan aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai. Ketika anggota merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerja mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Program ini juga mendorong perbaikan kondisi kerja secara berkelanjutan, sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas. Dengan demikian, kondisi kerja menjadi salah satu faktor eksternal yang mendukung motivasi berprestasi dalam organisasi.

C. Pembahasan

1. Program *Top Of The Month*

Program *Top Of The Month* (TOM) merupakan inovasi strategis yang dikembangkan oleh UKK Pramuka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk menginstitutionalisasikan penghargaan berbasis kinerja. Dengan desain sistematis, Program ini bertujuan memberikan apresiasi

kepada individu dan kelompok yang memperlihatkan kinerja unggul dalam pelaksanaan tugas organisasi. Proses penilaian yang berbasis indikator yang terukur memberikan keabsahan metodologis pada mekanisme penghargaan, sekaligus mencerminkan komitmen organisasi terhadap transparansi.

Inisiasi Program TOM berasal dari visi kepemimpinan Ketua Dewan Racana Periode 2023 yang berorientasi pada pengembangan motivasi intrinsik dan ekstrinsik anggota. Pelaksanaan Program ini dilakukan secara berkala, dimulai pada Maret 2023 hingga Desember 2023, dengan frekuensi bulanan. Indikator utama yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja anggota mencakup aspek keaktifan, inisiatif, koordinasi, dan partisipasi. Kriteria ini dikembangkan untuk mendorong keterlibatan anggota secara holistik dalam setiap dimensi kegiatan organisasi.

Program Top of the Month (TOM) mencerminkan aplikasi nyata dari teori penghargaan, khususnya dalam penguatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik anggota. Berdasarkan teori operant conditioning oleh Skinner, penghargaan (*reward*) seperti yang diterapkan dalam TOM adalah stimulus yang diberikan untuk memperkuat perilaku positif anggota organisasi. Dalam hal ini, indikator seperti keaktifan, inisiatif, koordinasi, dan partisipasi menjadi dasar untuk mengukur dan memberikan *reward* kepada anggota yang berprestasi.⁹⁶ Program ini juga sesuai dengan prinsip penghargaan sosial dan psikis.⁹⁷ Pamflet digital sebagai bentuk penghargaan simbolis merupakan elemen penghargaan sosial, yang memberikan pengakuan terbuka kepada publik melalui media sosial. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi anggota yang menerima penghargaan, tetapi juga memotivasi anggota lain untuk berkontribusi lebih baik, sebagaimana ditekankan dalam teori Herzberg tentang faktor motivator seperti pengakuan dan prestasi.

⁹⁶ Purnomo, H., & Khotimah, H., Abdi. (2012). *Model Reward dan Punishment Perspektif Pendidikan Islam* (p. 210). Deepublish.

⁹⁷ Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE UGM. (2006)

Program *Top Of The Month* (TOM) mencerminkan strategi organisasi untuk menciptakan ekosistem kerja berbasis penghargaan. Berdasarkan teori *reward*, penghargaan yang diberikan dalam Program ini bertujuan untuk menginternalisasi nilai-nilai organisasi, seperti kedisiplinan dan tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan konsep penghargaan psikis,⁹⁸ yang menekankan pentingnya penghargaan untuk meningkatkan harga diri dan kepuasan diri anggota organisasi. Proses penghargaan berbasis indikator terukur juga menunjukkan penerapan prinsip keadilan (*equity*), di mana *reward* diberikan kepada anggota sesuai kontribusi mereka.

Penilaian dalam Program ini mencakup berbagai indikator yang mencerminkan keterlibatan anggota secara holistik. Dimensi keaktifan, misalnya, tidak hanya mencakup kehadiran dalam kegiatan, tetapi juga penyelesaian tugas secara tepat waktu. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, di mana tanggung jawab menjadi salah satu faktor motivator utama. Dengan menilai inisiatif, organisasi dapat mendorong anggota untuk lebih aktif dan kreatif, serta memberikan ide-ide baru yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Program TOM mencerminkan penggunaan penghargaan sosial dalam bentuk publikasi pamflet digital di media sosial. Publikasi ini tidak hanya berfungsi sebagai pengakuan atas prestasi anggota, tetapi juga sebagai alat promosi bagi organisasi. Dalam perspektif teori operant conditioning Skinner, penghargaan ini menjadi penguatan positif yang tidak hanya memotivasi penerima, tetapi juga memberikan contoh kepada anggota lain untuk meningkatkan keterlibatan mereka.

Selain sebagai bentuk apresiasi, Program ini juga memperlihatkan hubungan erat antara penghargaan dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan melibatkan anggota secara aktif dalam setiap dimensi kegiatan organisasi, TOM berkontribusi pada peningkatan keterampilan manajemen waktu, komunikasi, dan kepemimpinan anggota.

⁹⁸ Mahsun, M. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. BPFE UGM. (2006)

Pengembangan ini sejalan dengan konsep pertumbuhan pribadi (personal growth) yang merupakan bagian dari penghargaan intrinsik.⁹⁹

Efek jangka panjang dari pelaksanaan Program TOM tidak hanya terbatas pada peningkatan motivasi individu, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang progresif. Budaya penghargaan ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap anggota merasa diapresiasi atas kontribusinya. Dalam perspektif jangka panjang, organisasi akan memiliki anggota yang lebih loyal, kompeten, dan berorientasi pada hasil, yang pada akhirnya memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan.

Program TOM tidak hanya memberikan penghargaan berdasarkan kinerja, tetapi juga berfungsi sebagai alat strategis untuk meningkatkan keterlibatan anggota dalam organisasi. Melalui evaluasi yang didasarkan pada indikator yang terukur, program ini memastikan transparansi dalam penilaian dan memberikan pengakuan yang adil atas kontribusi setiap anggota. Transparansi ini sangat penting dalam membangun kepercayaan antar anggota, sesuai dengan prinsip keadilan (*equity*) sebagaimana dijelaskan oleh Mahsun. Dalam konteks ini, setiap anggota merasa bahwa kontribusi mereka dihargai secara adil berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Indikator yang digunakan dalam penilaian Program TOM, seperti keaktifan, inisiatif, koordinasi, dan partisipasi, dirancang untuk mendorong keterlibatan anggota secara menyeluruh. Dimensi keaktifan, misalnya, tidak hanya mencakup kehadiran fisik tetapi juga kontribusi nyata dalam tugas organisasi. Pendekatan ini mendukung konsep tanggung jawab (*responsibility*) dalam teori motivasi Herzberg, yang menekankan bahwa tanggung jawab adalah salah satu faktor motivator utama yang dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota. Selain itu, penilaian terhadap

⁹⁹ John, I., M., Konopaske, R.; Matteson, M., T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.

inisiatif memberikan kesempatan bagi anggota untuk menunjukkan kreativitas serta kemampuan mereka dalam memecahkan masalah. Dalam Program TOM, anggota yang proaktif dalam memberikan ide atau solusi mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka. Hal ini tidak hanya mendorong pengembangan individu, tetapi juga menciptakan budaya inovasi di dalam organisasi. Dengan demikian, Program ini tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan, tetapi juga sebagai mekanisme untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi kepemimpinan dalam organisasi.

Penghargaan dalam bentuk pamflet digital yang dipublikasikan melalui media sosial memiliki dampak ganda, yaitu internal dan eksternal. Secara internal, publikasi ini memberikan motivasi tambahan kepada anggota melalui pengakuan terbuka atas prestasi mereka. Secara eksternal, publikasi ini meningkatkan citra organisasi sebagai entitas yang menghargai anggotanya. Strategi ini sejalan dengan konsep penghargaan sosial (*social rewards*) yang dijelaskan oleh Mahsun, di mana pengakuan publik menjadi elemen penting dalam membangun reputasi organisasi.

Program TOM juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang progresif dan inklusif. Dengan memberikan penghargaan secara berkala, Program ini menciptakan siklus evaluasi yang berkelanjutan. Siklus ini memungkinkan anggota untuk terus meningkatkan kinerja mereka berdasarkan umpan balik yang diberikan. Dalam jangka panjang, Program ini diharapkan dapat menciptakan anggota yang lebih kompeten, loyal, dan berorientasi pada hasil. Selain itu, Program ini juga memperkuat solidaritas antaranggota, yang merupakan modal sosial penting bagi keberhasilan organisasi.

2. Program *Top Of The Month* dalam Pemberian Apresiasi Penghargaan (*Reward*)

Pelaksanaan Program TOM mengacu pada syarat-syarat pemberian penghargaan yang baik seperti keadilan, transparansi, dan pemerataan.¹⁰⁰ Kriteria yang objektif memastikan bahwa penghargaan diberikan secara proporsional dengan kontribusi anggota, sejalan dengan teori equity dalam distribusi *reward*. Program ini juga memanfaatkan prinsip positive reinforcement untuk mendorong partisipasi aktif anggota melalui penghargaan yang dilakukan secara reguler dan terbuka.¹⁰¹

Bentuk penghargaan yang sederhana namun bermakna, seperti pamflet digital, juga menunjukkan penggunaan penghargaan intrinsik dan ekstrinsik sebagaimana dijelaskan oleh Ivancevich. Publikasi penghargaan di media sosial memberikan dampak eksternal berupa peningkatan citra organisasi, sekaligus dampak internal berupa motivasi kolektif dan meningkatkan solidaritas anggota organisasi. Pamflet digital yang dipublikasikan sebagai bentuk penghargaan sosial memiliki dampak yang signifikan terhadap citra organisasi.¹⁰² Publikasi ini menegaskan komitmen organisasi dalam menghargai anggotanya, sekaligus memotivasi mereka untuk terus berprestasi. Dalam perspektif Herzberg, penghargaan ini dapat dikategorikan sebagai motivator yang mendorong kepuasan kerja. Di sisi lain, penghargaan yang diberikan secara reguler juga memperkuat hubungan interpersonal di antara anggota, yang merupakan bagian dari faktor hygiene.

Selain itu, penghargaan yang dipublikasikan secara terbuka membantu meningkatkan akuntabilitas dan transparansi proses penilaian. Anggota dapat memahami parameter evaluasi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk memperbaiki kinerja mereka. Dengan pendekatan

¹⁰⁰ Mahsun, M. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. BPFE UGM. (2006)

¹⁰¹ Noviekayati, I. M. (2020). Teknik Reinforcement Positif untuk Meningkatkan Kemampuan Interaksi Sosial pada Kasus Skizofrenia. *Philanthropy Journal of Psychology*, 4(2). 158-171 ISSN 2580-6076 (Print), ISSN 2580-8532 (Online)

¹⁰² John, I., M., Konopaske, R.; Matteson, M., T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.

ini, organisasi tidak hanya memberikan penghargaan sebagai bentuk pengakuan, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran bagi seluruh anggota. Proses ini sejalan dengan prinsip *positive reinforcement*, dimana penghargaan digunakan untuk memperkuat perilaku positif.¹⁰³

Program TOM juga menciptakan kompetisi sehat di antara anggota organisasi. Dengan adanya indikator yang jelas, anggota didorong untuk meningkatkan keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi. Kompetisi ini tidak hanya mendorong inovasi, tetapi juga menciptakan sinergi di antara anggota, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kerja organisasi. Pendekatan ini menunjukkan bagaimana *reward* dapat digunakan untuk membangun solidaritas dan kerja sama tim dalam organisasi. Sebagai model praktik terbaik, Program TOM memiliki potensi untuk diadopsi oleh organisasi lain. Dengan desain yang sederhana namun bermakna, Program ini menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan secara konsisten mampu menghasilkan dampak motivasi yang signifikan. Dalam jangka panjang, Program ini dapat menjadi alat strategis untuk mempertahankan anggota berkualitas dan membangun budaya organisasi yang inklusif dan progresif.

3. Program *Top Of The Month* sebagai Motivasi Berorganisasi.

Sebagai alat motivasi, TOM sejalan dengan teori motivasi dua faktor Herzberg. Program ini mendukung faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan prestasi, yang secara langsung meningkatkan kepuasan kerja anggota.¹⁰⁴ Selain itu, penghargaan publik melalui media sosial juga berfungsi sebagai insentif ekstrinsik yang meningkatkan motivasi anggota lainnya.

Motivasi intrinsik yang dihasilkan dari penghargaan ini berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang progresif. Menurut

¹⁰³ Maftuhah, M., & Noviekayati, I. (2020). Teknik reinforcement positif untuk meningkatkan kemampuan interaksi sosial pada kasus skizofrenia. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 4(2), 158. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i2.2406>

¹⁰⁴ Robbin, P. Stephen, Mary Coulter. 2014. *Management*. Twelfth Edition. United States: Pearson Education Limited.

Robbins dan Judge, motivasi yang berhasil menciptakan lingkungan yang kondusif akan mempengaruhi produktivitas dan komitmen anggota.¹⁰⁵ Dalam hal ini, TOM menjadi salah satu upaya strategis untuk memenuhi faktor internal dan eksternal motivasi berorganisasi, seperti kepercayaan diri, rasa tanggung jawab, dan pengakuan sosial.¹⁰⁶ Selain motivasi intrinsik, penghargaan dalam Program TOM juga memberikan motivasi ekstrinsik melalui pengakuan publik. Publikasi penghargaan di media sosial resmi organisasi menciptakan suasana kompetisi sehat di antara anggota. Dengan melihat penghargaan yang diberikan kepada rekan mereka, anggota lain terdorong untuk meningkatkan keterlibatan mereka dalam berbagai kegiatan organisasi. Hal ini sejalan dengan konsep reinforcement positif, di mana penghargaan digunakan untuk mendorong perilaku yang diinginkan.

Program ini juga mendorong pengembangan kemampuan anggota dalam berbagai aspek, seperti komunikasi, koordinasi, dan manajemen waktu. Dengan mengevaluasi indikator seperti inisiatif dan partisipasi, anggota didorong untuk mengembangkan kreativitas dan kemampuan problem-solving mereka. Dalam perspektif teori personal growth,¹⁰⁷ Program ini memberikan peluang bagi anggota untuk mengembangkan potensi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kompetensi mereka sebagai individu maupun sebagai bagian dari tim.

Selain meningkatkan motivasi individu, Program TOM juga memberikan dampak signifikan pada dinamika organisasi. Melalui pemberian penghargaan secara teratur, program ini berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang positif. Anggota organisasi diajak untuk saling menghargai kontribusi satu sama lain, yang pada akhirnya memperkuat rasa solidaritas dan kerja sama tim. Budaya kerja yang demikian tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga

¹⁰⁵ Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

¹⁰⁶ Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.

¹⁰⁷ John, I., M., Konopaske, R.; Matteson, M., T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.

menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dan pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan. Dalam jangka panjang, Program TOM diharapkan dapat menjadi alat strategis untuk mempertahankan anggota berkualitas dan menciptakan organisasi yang berkelanjutan. Dengan mengintegrasikan penghargaan dalam sistem evaluasi, organisasi dapat memastikan bahwa setiap anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi. Program ini tidak hanya memberikan manfaat langsung dalam bentuk peningkatan kinerja, tetapi juga memberikan dampak jangka panjang berupa pembentukan budaya organisasi yang progresif dan inovatif.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian mengenai “Apresiasi Penghargaan (*Reward*) sebagai Pengembangan Motivasi Berorganisasi melalui Program *Top of The Month* di UKK Pramuka UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto” memberikan wawasan mendalam tentang penghargaan dapat menjadi instrumen penting dalam meningkatkan motivasi berorganisasi. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Program *Top of The Month* (TOM) telah memainkan peran strategis dalam mendorong semangat anggota untuk berkontribusi secara optimal dalam organisasi. Beberapa poin utama kesimpulan yang peneliti lakukan meliputi:

1. Penghargaan sebagai Faktor Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik

Program *Top of The Month* memberikan penghargaan dalam bentuk pengakuan publik melalui media sosial dan apresiasi internal organisasi. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, di mana penghargaan eksternal mencegah ketidakpuasan, sementara pengakuan intrinsik meningkatkan rasa pencapaian dan kebanggaan anggota. Penghargaan yang diberikan tidak hanya memberikan kepuasan sementara, tetapi juga memotivasi anggota untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka di masa depan.

2. Peningkatan Rasa Kepemilikan terhadap Organisasi

Anggota yang merasa dihargai cenderung memiliki rasa kepemilikan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Penghargaan yang diberikan melalui Program TOM membuat anggota merasa bahwa kontribusi mereka penting, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Program ini juga menciptakan rasa bangga terhadap keanggotaan mereka di UKK Pramuka.

3. Budaya Organisasi yang Produktif dan Berdaya Saing

Program TOM berhasil menciptakan kompetisi sehat di antara anggota, khususnya mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan kontribusinya. Dengan adanya penghargaan rutin, anggota akan lebih termotivasi untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan dan menunjukkan inisiatif yang lebih besar. Budaya apresiasi yang konsisten ini juga berkontribusi pada pembentukan citra positif organisasi di mata publik.

4. Proses Penilaian yang Transparan dan Akuntabel

Penilaian dalam Program TOM dilakukan secara objektif berdasarkan kriteria yang jelas, seperti keaktifan, inisiatif, koordinasi dan partisipasi. Proses ini menciptakan rasa keadilan di antara anggota, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Transparansi yang diberlakukan dalam Program TOM ini juga meningkatkan rasa percaya diri dan keyakinan anggota terhadap sistem penghargaan yang diterapkan.

B. Saran

Meskipun Program *Top of The Month* telah memberikan dampak positif yang signifikan, terdapat beberapa aspek yang dapat diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas Program ini ke depannya. Berikut adalah beberapa saran yang diusulkan oleh peneliti, meliputi:

1. Bagi Perumus Program *Top of The Month*

- a. Kriteria penilaian saat ini, seperti keaktifan, inisiatif, koordinasi dan partisipasi sudah baik dalam mengukur kinerja anggota. Namun, akan lebih efektif jika kriteria ini diperluas untuk mencakup aspek-aspek lainnya seperti kreativitas, kemampuan menyelesaikan masalah dan kontribusi strategis terhadap keberhasilan organisasi. Penambahan kriteria ini akan memberikan penghargaan yang lebih komprehensif terhadap berbagai bentuk kontribusi anggota.
- b. Saat ini, penghargaan utama dalam Program TOM adalah pengakuan melalui media sosial dan apresiasi internal. Untuk meningkatkan daya tarik Program, penghargaan dapat divariasikan, misalnya dengan memberikan sertifikat, hadiah simbolis, atau akses ke pelatihan khusus.

Variasi ini dapat memberikan motivasi tambahan kepada anggota untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

- c. Agar proses penilaian menjadi lebih inklusif, disarankan untuk melibatkan anggota dalam memberikan evaluasi. Misalnya anggota dapat memberikan penilaian terhadap rekan-rekannya melalui mekanisme voting atau umpan balik anonim. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan transparansi, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan dan saling mendukung di antara anggota.
- d. Selain memberikan penghargaan, organisasi dapat menyelenggarakan Program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan anggota. Anggota yang terpilih sebagai pemenang Program TOM, misalnya, dapat diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan atau *workshop* yang relevan dengan pengembangan diri mereka. Hal ini akan memperkuat motivasi intrinsik mereka sekaligus meningkatkan kualitas sumber daya manusia di organisasi.
- e. Dokumentasi yang baik terhadap pemenang dan kontribusi mereka dapat menjadi inspirasi bagi anggota lain. Selain itu, promosi Program melalui media sosial dan platform lain dapat memperluas dampak positif dari Program ini, baik di dalam organisasi maupun di luar. Citra positif yang terbentuk akan meningkatkan daya tarik UKK Pramuka bagi calon anggota baru.
- f. Program *Top of The Month* sebaiknya dievaluasi secara berkala untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan anggota, diskusi kelompok atau wawancara mendalam. Masukan dari anggota dapat digunakan untuk memperbaiki mekanisme Program dan menyesuaikan dengan kebutuhan serta harapan mereka.
- g. Program ini merupakan implementasi dari nilai-nilai kepramukaan seperti kerjasama, kedisiplinan dan tanggung jawab. Untuk memperkuat hal ini, penghargaan yang diberikan dapat disertai dengan pengingat atau refleksi terhadap nilai-nilai kepramukaan yang relevan.

Hal ini akan memperkuat pemahaman anggota terhadap misi organisasi sekaligus mendorong mereka untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

- h. Program ini juga dapat dijadikan model untuk organisasi serupa di luar UKK Pramuka. Dengan menjalin kolaborasi dengan organisasi lain, misalnya melalui pertukaran ide atau pelaksanaan Program bersama, UKK Pramuka dapat memperluas dampak positif dari Program TOM sekaligus meningkatkan kredibilitasnya sebagai organisasi yang inovatif.
 - i. Meskipun penghargaan eksternal sangat penting, organisasi juga harus memastikan bahwa penghargaan tersebut mendorong motivasi intrinsik anggota. Fokus pada penghargaan yang mendorong pencapaian pribadi dan rasa kepuasan dapat menciptakan motivasi yang lebih berkelanjutan di kalangan anggota.
2. Bagi kampus
Bagi kampus disarankan dapat mempertimbangkan untuk melakukan studi komparatif di luar UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih luas mengenai aplikasi reward dalam konteks keorganisasian.
 3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian jangka panjang. Penelitian longitudinal ini disarankan untuk mengidentifikasi jangka panjang dari program penghargaan terhadap motivasi berorganisasi, maupun bisa menambahkan variabel atau aspek lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- حديث نت. (n.d.). « نفسه و طهارتها يعرف ربه أنه - شرح حديث « من عرف نفسه فقد عرف ربه » Retrieved November 22, 2023, from <http://hadith.net/post/1942/%D8%B4%D8%B1%D8%AD-%D8%AD%D8%AF%D9%8A%D8%AB-%D9%85%D9%86-%D8%B9%D8%B1%D9%81-%D9%86%D9%81%D8%B3%D9%87-%D9%81%D9%82%D8%AF-%D8%B9%D8%B1%D9%81-%D8%B1%D8%A8-%D9%87/p156/>
- Abdulhamidova, F., & others. (2022). Herzberg's Two-Factor Theory. ResearchGate.
- Abidin, Z., Sadat, A., & Basir, M. A. (2022). Peran Unit Kegiatan Mahasiswa Dalam Mengembangkan Minat Dan Bakat Mahasiswa Di Universitas Muhammadiyah Buton. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik*, 4(4), 256-260. <http://jmiap.ppj.unp.ac.id>
- Adinda, K. (2023). Flexing di Instagram: Antara Narsisisme dan Benefit. *EMIK: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(1). 10.46918
- Afrizal, A., Vebrianto, R., & Anwa, A. (2022). Metode Dalam Proses Pembelajaran: Studi Kasus pada Implementasinya. *Jurnal Buana Pendidikan*, 18(1), 43-48. https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jurnal_buana_pendidikan/article/download/5158/3697/16644
- Akbar, D. A., & Herdiyanto, F. (2020). Statistik Pendidikan Tinggi (Higher Education Statics) (F. Herdiyanto, Ed.; Kelima ed.). <https://repositori.kemdikbud.go.id/22653/>
- Al Azhari, A. J. (2023). Representasi *Reward* Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Dalam Tinjauan Teori Konstruksi Sosial Peter L Berger. *Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.*, 1-88. <http://digilib.uinsa.ac.id/61757/>
- Arti kata apresiasi - Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (n.d.). KBBI. Retrieved December 8, 2023, from <https://kbbi.web.id/apresiasi>
- Basri, B., & Dwiningrum, N. R. (2020). Peran Ormawa dalam Membentuk Nilai-nilai Karakter di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan di Politeknik Negeri Balikpapan). *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan*, 15(1), 139-158. 10.37680
- Chamadi, M. R., & Sumantri, R. A. (2019). Tipologi Gerakan Mahasiswa melalui Organisasi Mahasiswa Islam di Purwokerto. *Titian: Jurnal Ilmu Humaniora*, 3(2), 241-259. 10.22437
- Dinamika Unit Kegiatan Mahasiswa Pramuka Universitas Negeri Makassar (1978-2013). (2019). *Yupa: Historical Studies Journal*, 3(1), 59-68. <https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/yupa/article/view/171>
- Fauzi, A. A., & Pahlevi, T. (2020). Analisis Hubungan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Hasil Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 8(3), 449-457. 10.26740

- Febrina, W., Widyastuti, T., & Primadhita, Y. (2022). Lingkungan, Budaya, dan Motivasi Kerja sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Universitas Mercu Buana. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 1-10. <http://ejournal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/view/759>
- Fitriana, A., & Kurniasih, N. (2021). Prestasi Belajar Mahasiswa (Studi Mahasiswa PAI yang Aktif Berorganisasi Di IAIG Cilacap). *Jurnal Unugha*, 5(1), 44-58. <https://jurnal.unugha.ac.id/index.php/twd/article/view/140>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Kirana, Z. C., & Al Badri A.M, A. N. (2020). Peranan Apresiasi Guru Terhadap Antusias Belajar Siswa Kelas XI Madrasah Aliyah Hasan Muchyi. *SALIMIYA: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 1(3), 174-193. <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya/article/download/272/240/>
- Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., & Saraswati, A. (2022). Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja The Importance of Employee Motivation in Improving Work Productivity. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869-879. 10.30997
- Maftuhah, M., & Noviekayati, I. (2020). Teknik Reinforcement Positif untuk Meningkatkan Kemampuan Interaksi Sosial pada Kasus Skizofrenia. *Philanthropy Journal of Psychology*, 4(2), 158-171. 10.26623
- Mahyuddin. (2021). *Teori Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis. <https://kitamenulis.id/>
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Universitas Brawijaya Press.
- Nurdin, Jahada, & Anhusadar, L. (2021). Membentuk Karakter melalui Kegiatan Ekstrakurikuler Pramuka pada Anak Usia 6-8 Tahun. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(2), 952-959. 10.31004
- Nurzehan, A., Realitawati, Saripah, I., & Sururi. (2023). Pengaruh Motivasi Lingkungan dan Disiplin Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Jurnal Buana Ilmu*, 7(2), 118-127. pengaruh motivasi lingkungan dan disiplin terhadap hasil Journal UBP [https://journal.ubpkarawang.ac.id > article > view](https://journal.ubpkarawang.ac.id/article/view)
- Observasi dalam Psikologi* (Cetakan Ke-1 ed.). (2016). Universitas Muhammadiyah Malang Press. 978-979-796-236-4
- Prahesti, D., Ismaya, H., & Mayasari, N. (2021). Internalisasi Nilai-nilai Pancasila Melalui Peran Dasadharma Pramuka. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 1-8. http://repository.ikipgribojonegoro.ac.id/1637/1/ARTIKEL%20DONA%20PRAHESTI_1722007.pdf
- Septianti, D., & Pamuji, M. (2020). Analisis Self Actualization, Soft Skill dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja. *Strategi : Jurnal Manajemen*, 12(1), 46-65. 10.52333
- Shahiba, S., & Ginting, B. (2023). Membangun Kepercayaan Diri Anak Menggunakan Metode CAMB (Cerita, Apresiasi, Motivasi, dan Biasakan)

- di Lembaga Swadaya Masyarakat Komunitas Peduli Anak (LSM KOPA). *ABDISOSHUM (Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Sosial dan Humaniora)*, 2(3), 234-239. 10.55123
- Siagian, S., P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke-3, 2021 ed., Vol. Hal. 9). Bandung: Alfabeta. 978-602-289-533-6
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Suryana. (n.d.). *Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Buku Ajar (Universitas Pendidikan Indonesia, 2010).
- T, P. T. (2020). PUSLITBANG KWARNAS Gerakan Pramuka. *Gerakan Pramuka Dalam Angka dan Data Tahun 2020*.
- Yusoff, W. F. W., & Kadir, A. (2013). Herzberg's Two-Factor Theory on Work Motivation: Does it Work for Today's Environment? *International Journal of Business and Management*, 8(12), 1-10.

