

**PERAN PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP KINERJA  
ANGGOTA KOMUNITAS SENYUM ANAK NUSANTARA  
*CHAPTER ACEH***

**Skripsi**

Diajukan Oleh:

**PUTRI SYAHARANI  
NIM. 210402024**

**Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam**



**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2026 M/ 1447 H**

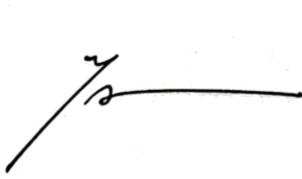
## LEMBAR PENGESAHAN

### SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah  
Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam



Pembimbing I



Dr. Zalikha, M.Ag.  
NIP. 197302202008012012

Pembimbing II



Juli Andriyani, M.Si.  
NIP. 197407222007102001

**SKRIPSI**

Telah Dimilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry  
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan Sebagai Tugas Akhir untuk  
Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah  
Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam

Diajukan Oleh:

**PUTRI SYAHARANI**  
**NIM. 210402024**

Pada Hari/Tanggal  
Senin, 5 Januari 2026 M  
16 Rajab 1447 H

di  
Darussalam - Banda Aceh  
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. Zalikha, M.Ag.  
NIP. 197302202008012012

Sekretaris

Juli Andriyani, M.Si.  
NIP. 197407222007102001

Pengaji I

Syaiful Ihdra, M.Pd., Kons.  
NIP. 199012152018011001

Pengaji II

Rizka Heni, M.Pd.  
NIP. 199101022025212009

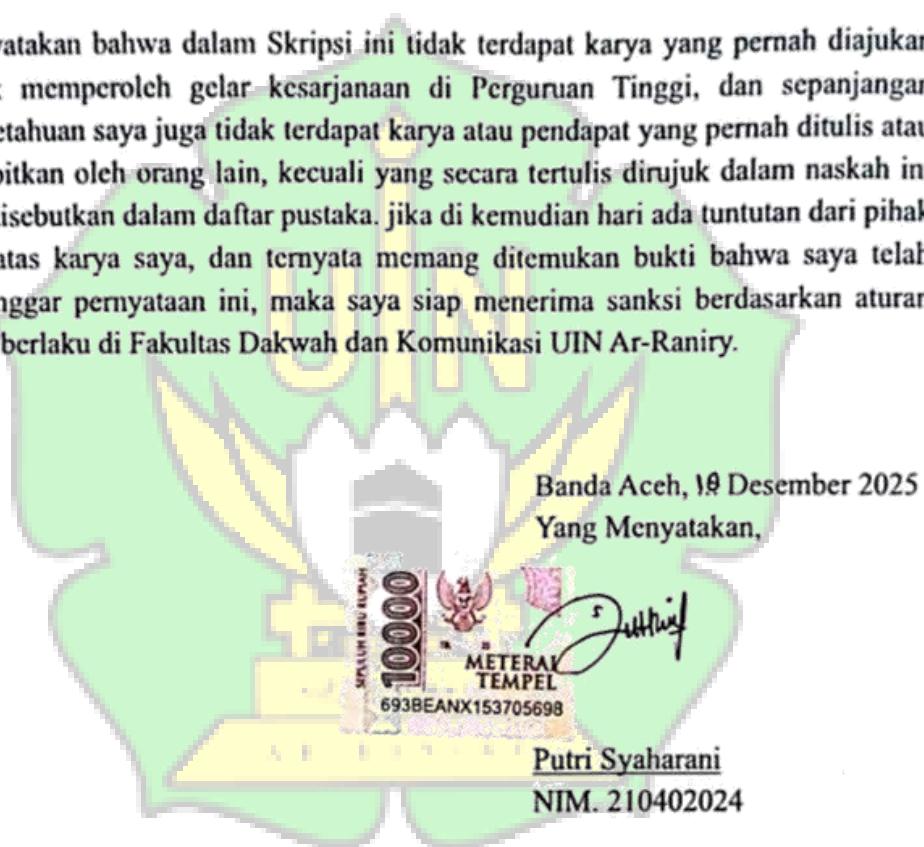


## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya:

Nama : Putri Syaharani  
NIM : 210402024  
Jenjang : Starata Satu (S-1)  
Jurusan/Prodi : Bimbingan dan Konseling Islam

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.



## ABSTRAK

*Reward* merupakan bentuk apresiasi yang diberikan untuk memperkuat perilaku positif dan meningkatkan motivasi individu dalam menjalankan tugas. Dalam konteks komunitas sosial berbasis kerelawanan, kinerja anggota menjadi aspek penting yang menentukan keberlangsungan program, namun masih ditemukan permasalahan terkait partisipasi dan keterlibatan anggota yang belum optimal dalam kegiatan komunitas. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis untuk mendorong peningkatan kinerja anggota, salah satunya melalui pemberian *reward*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja anggota Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh*, mengidentifikasi bentuk *reward* yang diberikan, serta menganalisis peran pemberian *reward* terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja anggota terlihat dari kehadiran, keterlibatan mereka dalam kegiatan, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. *Reward* yang diberikan komunitas meliputi apresiasi seperti pin binSAN, sertifikat, apresiasi verbal, dan kesempatan mengikuti kegiatan tertentu. Pemberian *reward* terbukti mampu meningkatkan motivasi, rasa dihargai, dan komitmen anggota, meskipun pelaksanaannya belum merata. Secara keseluruhan, *reward* memiliki peran positif sebagai penguat (reinforcer) dalam meningkatkan kinerja anggota komunitas.

**Kata Kunci:** *Reward, Kinerja, Komunitas, Senyum Anak Nusantara*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahi rabbil 'alamin. Puji syukur ke hadirat Allah Swt. atas segala limpahan nikmat, rahmat, kekuatan, dan kesempatan yang diberikan hingga skripsi ini akhirnya terselesaikan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad Saw., keluarga, sahabat, serta seluruh pengikut beliau hingga akhir zaman.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi Strata-1 sebagai Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada prodi Bimbingan dan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Skripsi berjudul “**Peran Pemberian Reward terhadap Kinerja Anggota Komunitas Senyum Anak Nusantara Chapter Aceh**” ini dapat diselesaikan berkat dukungan, doa, dan kasih dari banyak pihak.

Proses penulisan ini bukan sekadar tugas akademik, melainkan perjalanan panjang yang penuh belajar, bertumbuh, dan bertahan. Untuk itu dengan rasa syukur dan hati yang tulus, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang tua penulis, Alm. Bapak Syaharuddin dan Almh. Ibu Aflinda, yang cintanya tetap hidup dalam setiap langkah penulis. Kasih dan didikan mereka menjadi kekuatan yang selalu penulis bawa hingga hari ini. Semoga segala kebaikan mereka menjadi amal jariyah yang tidak terputus.
2. Kakak Sri Rahyu, S.Pd. dan Abang Muhammad Arif, yang menjadi rumah paling hangat yang Allah titipkan untuk penulis. Terima kasih telah

mengisi kekosongan itu dengan kasih sayang, perhatian, dan pengorbanan yang tidak pernah penulis lupakan. Segala pencapaian penulis selalu ada jejak kalian di dalamnya.

3. Om Hendrasyah Putra dan Tante Suarni, S.E. yang telah merawat dengan kasih sayang dan perhatian yang membuat hidup penulis tetap terasa lengkap. Serta seluruh keluarga besar Bunda Yus, terima kasih penulis ucapan atas doa dan dukungannya.
4. Ibu Dr. Zalikha M.Ag., selaku Pembimbing Pertama dan Ibu Juli Andriyani, M.Si., selaku Pembimbing Kedua, terima kasih atas bimbingan, arahan, dan kesabaran sepanjang proses penyusunan skripsi ini. Setiap masukan yang diberikan sangat berarti bagi penyempurnaan penelitian ini.
5. Ibu Dr. Ismiati, S.Ag., M.Si., Ph.D selaku Penasehat Akademik, yang sejak awal perkuliahan menjadi tempat berdiskusi, bertanya, dan mencari arahan di banyak kesempatan.
6. Ibu Prof, Dr. Kusmawati Hatta, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Ibu Dr. Ismiati, S.Ag., M.Si., Ph.D selaku ketua Prodi Bimbingan dan Konseling Islam, seluruh dosen Prodi Bimbingan dan Konseling Islam, civitas akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas ilmu, pengalaman, dan bimbingan yang menjadi landasan penting dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh anggota Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh*, terima kasih sudah menjadi *rumah-ramah* bagi penulis selama bergabung

di komunitas. Juga terima kasih atas waktu, keterbukaan, serta kepercayaan kepada informan yang memungkinkan penelitian ini berjalan dengan baik.

8. Sahabat-sahabat penulis sejak Sekolah Menengah Pertama, yang sudah menemani perjalanan hidup sejak masa remaja hingga kini. Terima kasih atas dukungan dan doanya.
9. Teman-teman kuliah seperjuangan, terima kasih atas kebersamaan, bantuan, serta cerita yang membuat perjalanan panjang ini terasa lebih ringan.
10. Terkhusus untuk penulis sendiri, terima kasih sudah bertahan melewati hari-hari yang berat dan proses yang panjang. Terima kasih karena tidak menyerah dan tetap memilih untuk melangkah. Semoga setelah ini selalu diberi kekuatan untuk tumbuh dan bermanfaat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

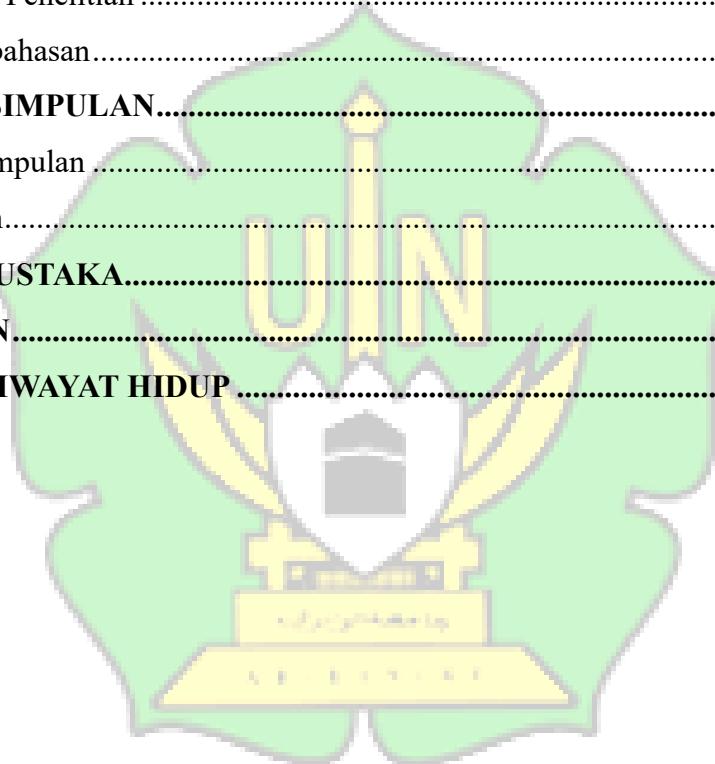
Banda Aceh, 18 Desember 2025

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	i
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	ii
<b>ABSTRAK .....</b>	iv
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	v
<b>DAFTAR ISI.....</b>	viii
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	x
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Penjelasan Istilah Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	9
A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan .....	9
B. Konsep Kinerja.....	12
1. Pengertian Kinerja .....	12
2. Aspek-aspek Kinerja.....	14
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
4. Indikator Pengukuran Kinerja.....	21
5. Kinerja Menurut Perspektif Islam.....	23
C. Konsep <i>Reward</i> .....	26
1. Pengertian <i>Reward</i> .....	26
2. Aspek-aspek Pemberian <i>Reward</i> .....	28
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian <i>Reward</i> .....	30
4. Jenis-jenis <i>Reward</i> .....	33
5. Indikator Pemberian <i>Reward</i> .....	40

6. Reward Menurut Perspektif Islam .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Pendekatan dan Metode Penelitian .....	45
B. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel .....	46
C. Teknik Pengumpulan Data .....	49
D. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	53
B. Hasil Penelitian .....	56
C. Pembahasan.....	69
<b>BAB V KESIMPULAN.....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>86</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>102</b>



## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4. 1Daftar Informan Penelitian berdasarkan Jabatan ..... 57



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4. 1Struktur Kepengurusan Senyum Anak Nusantar *Chapter Aceh* ..... 56



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Surat Keputusan Dosen Pembimbing.....	85
Lampiran 2. Surat Keterangan Izin Penelitian.....	86
Lampiran 3. Surat Telah Melakukan Penelitian.....	87
Lampiran 4. Pedoman Wawancara.....	88
Lampiran 5. Pedoman Observasi.....	92
Lampiran 6. Dokumentasi Kegiatan Komunitas .....	94
Lampiran 7. Dokumentasi Bentuk <i>Reward</i> .....	95
Lampiran 8. Legalitas Yayasan Senyum Anak Nusantara Indonesia.....	98
Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian.....	99



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja anggota merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan suatu organisasi atau komunitas. Kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai, tetapi juga mencerminkan proses, sikap, serta perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dalam konteks organisasi, kinerja menjadi indikator yang menunjukkan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik tidak hanya menggambarkan kemampuan anggota, tetapi juga menunjukkan tingkat keseriusan dan komitmen mereka terhadap keberhasilan organisasi atau komunitas.<sup>1</sup>

Dalam komunitas sosial berbasis kerelawan, kinerja anggota memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi formal. Anggota komunitas umumnya bekerja secara sukarela tanpa ikatan kerja formal, sehingga kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh kewajiban struktural, melainkan oleh kesadaran, komitmen, dan motivasi pribadi anggota.<sup>2</sup>

Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas.<sup>3</sup> Oleh karena itu, setiap organisasi memerlukan upaya strategis untuk memastikan bahwa setiap

---

<sup>1</sup> Wibowo, *Manajemen Kerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), hal. 7.

<sup>2</sup> Supriyadi E, *Manajemen Relawan Sosial: Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hal 80.

<sup>3</sup> Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 67.

anggotanya memiliki kinerja yang optimal agar visi, misi, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.<sup>4</sup> Dalam pelaksanaan program-program kerja, umumnya keberhasilan suatu komunitas sangat ditentukan oleh kinerja anggota, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi setiap kegiatan.<sup>5</sup> Keberhasilan kerja hanya dapat dicapai dari sinergi kinerja yang kuat antara anggota, sehingga kolaborasi menjadi kunci utama dalam setiap tahapan kegiatan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal pada beberapa anggota Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh*, ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja anggota, khususnya pada aspek partisipasi dan kehadiran dalam kegiatan komunitas. Tidak semua anggota terlibat secara aktif dan konsisten dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan program komunitas dan berpotensi menghambat pencapaian tujuan pembinaan anak-anak binaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rif'ah dan Aurik pada tahun 2025 menunjukkan bahwa pemberian *reward* memiliki hubungan positif dengan kinerja anggota organisasi, karena mampu meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan individu dalam menjalankan tugas.<sup>6</sup> Namun, sebagian besar penelitian mengenai *reward* dan kinerja masih berfokus pada organisasi formal, sementara kajian pada komunitas sosial berbasis kerelawanan masih relatif terbatas.

---

<sup>4</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), hal. 78.

<sup>5</sup> Supriyadi E, *Manajemen Relawan Sosial.....*, hal 88.

<sup>6</sup> Rif'ah Shofia dan Aurik Gustomo, “*Improvement of Performance Management and Rewards System in a Non-Profit Organization in Indonesia*”, *Eduvest: Journal of Universal Studies*, Vol. 5 (7), (2025), hal. 6310

Secara teori, kinerja anggota organisasi atau komunitas dipengaruhi oleh berbagai faktor. Mangkunegara menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan dan motivasi, dimana motivasi tersebut dipengaruhi oleh pemberian *reward*.<sup>7</sup> Hal ini sejalan dengan pandangan Hasibuan, bahwa penghargaan yang diterima oleh individu akan mempengaruhi semangat kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja.<sup>8</sup>

*Reward* berfungsi sebagai salah satu bentuk penguatan positif yang dapat mendorong individu untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya.<sup>9</sup> Dalam perspektif Psikologi, konsep *reward* erat kaitannya dengan teori *Behaviorisme*, terutama yang dikembangkan oleh B.F. Skinner. Ia mengemukakan bahwa perilaku manusia dapat dibentuk melalui penguatan (*reinforcement*), baik yang bersifat positif maupun negatif. *Reward* atau penghargaan adalah salah satu bentuk *positive reinforcement* yaitu pemberian stimulus menyenangkan setelah individu melakukan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan perilaku tersebut terulang kembali di masa mendatang.<sup>10</sup> Jalaluddin menjelaskan bahwa dalam pendekatan *behaviorisme*, penguatan positif sangat efektif dalam pembentukan dan modifikasi perilaku, termasuk dalam lingkungan pendidikan dan pembinaan sosial.<sup>11</sup>

Sejalan dengan itu, dalam perspektif Bimbingan dan Konseling Islam, penguatan positif ini dikenal sebagai *tsawab*, yang bukan hanya terbatas pada

---

<sup>7</sup> Anwar. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber...*, hal. 70.

<sup>8</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 118.

<sup>9</sup> Wibowo, *Perilaku dalam...*, hal. 102.

<sup>10</sup> Alwisol, *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*, (Malang: UMM Press, 2019), Hal: 345.

<sup>11</sup> Jalaluddin, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 104.

materi tetapi juga berupa puji-pujian, doa, dan penghargaan moral yang dapat menumbuhkan rasa ikhlas dan semangat beramal.<sup>12</sup> Auliya juga menyatakan dalam perspektif Bimbingan dan Konseling Islam, teori *behavioral* dapat diterapkan untuk membentuk perilaku positif dalam mempertimbangkan nilai-nilai keislaman.<sup>13</sup>

Al-Qur'an pun menegaskan pentingnya balasan atas amal perbuatan, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam QS. Az-Zalzalah (99) ayat 7:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (٧)

*Artinya: "Barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasannya)."* <sup>14</sup>

Ini menjadi dasar nilai bahwa penghargaan atas amal dan kerja keras bukan hanya etika sosial, melainkan bagian dari prinsip spiritual.

Wibowo menyebutkan bahwa sistem penghargaan yang dirancang dengan baik akan menciptakan lingkungan organisasi yang sehat, produktif, dan partisipatif. *Reward* yang diberikan berupa apresiasi verbal, piagam penghargaan, kesempatan pelatihan dan bentuk penghargaan lainnya diyakini dapat memotivasi anggota agar bekerja lebih baik, aktif berpartisipasi, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap komunitas.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Hamdani, *Bimbingan dan Konseling Islam dalam Kehidupan Modern*. (Bandung: Alfabeta, 2021), hal 103.

<sup>13</sup> Rahmatul Ulfa Auliya, (*Teori Behavioral dalam Perspektif Bimbingan Konseling Islam*, (Jurnal Al-Taujih: Bingkai Bimbingan dan Konseling Islami, 2018), 4(1). hal 68.

<sup>14</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tafsir Perkata*, (Bandung: Cordoba International, 2014), hal. 599.

<sup>15</sup> Wibowo, *Manajemen Kerja...*, hal. 231.

Salah satu upaya tersebut telah diterapkan oleh Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh* dalam mendukung kinerja anggota dengan pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi anggota. Namun demikian, pemberian *reward* tersebut belum pernah dikaji secara mendalam melalui pendekatan ilmiah untuk mengetahui sejauh mana perannya dalam mendukung peningkatan kinerja anggota, khususnya dalam aspek partisipasi, kedisiplinan, dan keterlibatan aktif anggota komunitas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji peran pemberian *reward* terhadap kinerja anggota Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh*, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai strategi peningkatan kinerja anggota komunitas sosial.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja anggota Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh*?
2. Apa bentuk *reward* yang diberikan kepada anggota Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh*?
3. Bagaimana peran pemberian *reward* terhadap kinerja anggota Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh*?

### C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk melihat bagaimana kinerja anggota Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh*.
2. Untuk mengetahui bentuk *reward* yang diberikan kepada anggota Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh*.
3. Untuk menganalisis peran pemberian *reward* terhadap kinerja anggota Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh*.

### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah ilmu pengetahuan serta menambah wawasan bagi peneliti tentang penerapan pemberian *reward* terhadap kinerja anggota komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh*.
  - b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada setiap pembaca da menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana bahan informasi untuk pengetahuan tentang *reward* dan kinerja.

- b. Bagi komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh*, untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja anggota melalui *reward*.
- c. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai peran pemberian *reward* terhadap kinerja anggota komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh*.

## E. Penjelasan Istilah Penelitian

### 1. Kinerja

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>16</sup> Merujuk pada pendapat tersebut, dalam penelitian ini, kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh anggota komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter Aceh* baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja bukan hanya hasil akhir tetapi juga menggambarkan sejauh mana anggota komunitas tersebut mampu melaksanakan tugasnya secara optimal.

### 2. Reward

*Reward* adalah suatu bentuk penghargaan atau balasan yang diberikan kepada individu atas tindakan atau perilaku tertentu yang dianggap positif. B.F. Skinner mengatakan bahwa *reward* termasuk ke dalam kategori penguatan positif

---

<sup>16</sup> Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 67.

(*positive reinforcement*), yaitu stimulus yang diberikan setelah respon yang diinginkan terjadi, dengan tujuan untuk meningkatkan kemungkinan perilaku tersebut terulang kembali di masa depan.<sup>17</sup>

Dalam penelitian ini, *reward* diartikan sebagai bentuk penghargaan atau balasan yang diberikan oleh komunitas kepada anggota komunitas Senyum Anak Nusantara atas perilaku atau tindakan yang dianggap positif, baik dalam bentuk materi maupun non-materi.

### 3. Senyum Anak Nusantara

Komunitas Senyum Anak Nusantara merupakan satu organisasi relawan (*volunteer*) yang tersebar di 5 Zona, 22 Provinsi dan 78 *Chapter* di seluruh Indonesia. Senyum Anak Nusantara telah memiliki legalitas dari Kementerian Hukum dan HAM dengan nomor akta AHU-0035776.AH.01.12. yang disahkan pada tanggal 23 November 2022.<sup>18</sup> Komunitas ini hadir sebagai respon terhadap kebutuhan pendidikan anak-anak di wilayah yang kurang mendapat akses pendidikan layak. Fokus utamanya adalah memberikan pengalaman belajar yang menyenangkan melalui berbagai kegiatan sosial dan edukatif yang dikelola secara mandiri oleh para relawan.

---

<sup>17</sup> Jalaluddin, *Psikologi Pendidikan...*, hal. 104

<sup>18</sup> Senyum Anak Nusantara, *Buku Panduan...*, hal. 1.