

**SURVEI PEMBERIAN SISTEM *REWARD* DAN *RECOGNITION*
TERHADAP KEPUASAN *VOLUNTEER* PADA
EVENT PEPARNAS XVII SOLO 2024**

TUGAS AKHIR SKRIPSI



Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar
Sarjana Olahraga
Program Studi Ilmu Keolahragaan

**Oleh:
SHELY NUR HADIFAH
NIM 21603141018**

**FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

SURVEI PEMBERIAN SISTEM *REWARD* DAN *RECOGNITION* TERHADAP KEPUASAN *VOLUNTEER* PADA *EVENT* PEPARNAS XVII SOLO 2024

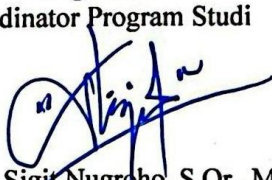
TUGAS AKHIR SKRIPSI

**SHELY NUR HADIFAH
NIM. 21603141018**

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 24 April 2025

Mengetahui
Koordinator Program Studi


Prof. Dr. Sigit Nugroho, S.Or., M. Or.
NIP. 198009242006041001

Mengetahui
Dosen Pembimbing TAS


Prof. Dr. Dra. Sumaryanti M.S
NIP. 195801111982032001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shely Nur Hadifah

NIM : 21603141018

Program Studi : Ilmu Keolahragaan

Judul TAS : Survei Pemberian Sistem *Reward* dan *Recognition*
terhadap Kepuasan *Volunteer* pada Event Peparnas XVII
Solo 2024.

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil penelitian saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 24 April 2025

enyatakan,

Shely Nur Hadifah
NIM. 216031041018



LEMBAR PENGESAHAN

SURVEI PEMBERIAN SISTEM *REWARD* DAN *RECOGNITION* TERHADAP KEPUASAN *VOLUNTEER* PADA *EVENT* PEPARNAS XVII SOLO 2024

TUGAS AKHIR SKRIPSI

SHELY NUR HADIFAH
NIM 21603141018

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta
Tanggal: 9 Mei 2025

Nama/Jabatan

TIM PENGUJI

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Sumaryanti, M.S.
(Ketua Tim Penguji)



9/5/2025

Dr. Rizki Mulyawan, S.Pd., M.Or.
(Sekretaris Tim Penguji)



9/5/2025

Dr. Fatkurahman Arjuna, M.Or.
(Penguji Utama)



9-5-2025



Yogyakarta, 9 Mei 2025
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,
Dr. Hedi Ardiyanto Hermawan, M.Or. 
NIP. 197702182008011002

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan hormat, penulis mempersembahkan Tugas Akhir Skripsi ini kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, hidayah, serta kemudahan dan kelancaran yang telah diberikan hingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Kedua orang tua tercinta, Bapak Suriyadi dan Ibu Rusdiana, atas cinta, doa, dukungan, dan kepercayaan yang tiada henti, yang telah menjadi kekuatan utama dalam setiap langkah penulis.
3. Ketiga saudara kandung, Kakak Shelvyana Nuraen, Adik Salsa Aprilia Nuraen, dan Adik Andika Fikri Hamizan, atas semangat, doa, dan dukungan yang senantiasa diberikan selama proses penyusunan tugas akhir ini.
4. Muhammad Fatih Farahat, atas pendampingan yang penuh kesabaran, perhatian, serta dukungan moral dan motivasi yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Sahabat-sahabat terbaik, Febryanti dan Sandrina Aliya Zahra, atas persahabatan yang tulus, semangat, dan kebersamaan yang selalu menguatkan penulis dalam berbagai proses akademik maupun non-akademik.
6. Kakak-kakak rantau yang menginspirasi, Khilda Hasni Ijjati, Sallom Tsabita Khanzanida, Farizka Rusyda Nasution, Afrida Cahya Sari, serta rekan-rekan lainnya, atas ilmu, wawasan, serta pengalaman berharga yang telah dibagikan kepada penulis selama perjalanan ini.
7. Rekan-rekan Ilmu Keolahragaan Angkatan 2021, atas kebersamaan, kerja sama, serta kenangan yang penuh warna dalam perjalanan akademik penulis hingga akhir masa studi.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Survei Pemberian Sistem *Reward* dan *Recognition* terhadap Kepuasan *Volunteer* pada *Event* Peparnas XVII Solo 2024” dengan baik dan sesuai harapan.

Penulis menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini tidak terlepas dari peran, dukungan, serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes., AIFO, selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta, atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan.
2. Dr. Hedi Ardiyanto Hermawan, M.Or., selaku Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan, yang telah memberikan persetujuan dan dukungan terhadap pelaksanaan Tugas Akhir ini.
3. Dr. Rifky Riyandi Prastyawan M.Or., selaku Koordinator Program Studi Ilmu Keolahragaan, yang telah memberikan izin serta kemudahan dalam pelaksanaan penelitian skripsi ini.
4. Prof. Dr. Dra. Sumaryanti, M.S., selaku dosen pembimbing akademik sekaligus pembimbing tugas akhir, yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberi arahan, dukungan, serta semangat selama proses penyusunan skripsi ini berlangsung.

Semoga segala bentuk bantuan dan dukungan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan yang dibalas dengan keberkahan oleh Allah SWT. Penulis juga berharap, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca serta pihak-pihak yang berkepentingan di bidang terkait.

Yogyakarta, 7 Mei 2025
Penulis

Shely Nur Hadifah
NIM. 21603141018

**SURVEI PEMBERIAN SISTEM *REWARD* DAN *RECOGNITION*
TERHADAP KEPUASAN *VOLUNTEER* PADA
EVENT PEPARNAS XVII SOLO 2024**

Shely Nur Hadifah
NIM. 21603141018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis persepsi *volunteer* terhadap sistem *reward* pada event Peparناس XVII Solo 2024; (2) Menganalisis persepsi *volunteer* terhadap sistem *recognition* pada event Peparناس XVII Solo; (3) Menilai sejauh mana sistem *reward* dan *recognition* berkontribusi terhadap kepuasan *volunteer*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah *volunteer* Peparناس XVII Solo 2024 yang berjumlah 1617 orang. Sampel sebanyak 97 responden menggunakan rumus solvin dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria (1) *volunteer* yang terlibat pada event Peparناس XVII Solo 2024 (2) Berusia > 17 tahun (3) bersedia mengisi kuesioner. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas instrumen menggunakan korelasi *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha* dengan nilai 0.924. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *reward* berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,56, di mana indikator tertinggi adalah jenis *reward* (3,73) dan terendah pemberian *reward* (3,14). Sistem *recognition* juga dikategorikan tinggi dengan skor rata-rata 3,78, dengan indikator tertinggi pada pengaruh terhadap kepuasan (4,18) dan terendah pada keadilan pemberian *recognition* (3,48). Kepuasan *volunteer* secara keseluruhan berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,10, dengan indikator motivasi untuk kembali berpartisipasi dan tingkat kebahagiaan memperoleh skor tertinggi (4,75). Temuan ini menunjukkan bahwa sistem *reward* dan *recognition* memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan *volunteer*, namun aspek kesesuaian dan keadilan dalam pemberiannya masih perlu ditingkatkan agar lebih sesuai dengan ekspektasi *volunteer*. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif inferensial atau metode campuran (*mixed methods*).

Kata Kunci: Kepuasan *Volunteer*, Peparناس XVII, *Reward*, *Recognition*.

**SURVEI PEMBERIAN SISTEM *REWARD* DAN *RECOGNITION*
TERHADAP KEPUASAN *VOLUNTEER* PADA *EVENT*
PEPARNAS XVII SOLO 2024**

Abstract

This research aims to: (1) analyze volunteer perceptions of the reward system at the event of 17th Peparناس Solo 2024; (2) analyze volunteer perceptions of the recognition system at the event of 17th Peparناس Solo 2024; and (3) assess the extent to which the reward and recognition systems contribute to volunteer satisfaction.

This research utilized a descriptive quantitative approach. The research population was for about 1617 volunteers in the event of 17th Peparناس Solo 2024. A sample of 97 respondents used the Solvin formula with a purposive sampling technique with the criteria: (1) volunteers involved in the 17th Peparناس Solo 2024, (2) aged over 17 years old, (3) were willing to fill out the questionnaire. The data collection instrument utilized a questionnaire. The validity test of the instrument used product moment correlation and the reliability test utilized Cronbach's alpha with a value of 0.924. The data analysis technique utilized descriptive statistical analysis.

The research findings reveal that the reward system is in the high level with an average score of 3.56, where the highest indicator is the type of reward (3.73) and the lowest is in the provision of rewards (3.14). The recognition system is also categorized as high with an average score of 3.78, with the highest indicator on the influence on satisfaction (4.18) and the lowest on the fairness of recognition (3.48). Overall volunteer satisfaction is in the high level with an average score of 4.10, with the motivation to participate again and the level of happiness getting the highest score (4.75). These findings indicate that the reward and recognition system provides a positive contribution to volunteer satisfaction, but the aspects of suitability and fairness in its provision still need to be improved to be more in line with volunteer expectations. Further research is suggested to develop this research with an inferential quantitative approach or mixed methods.

Keywords: Volunteer Satisfaction, 17th Peparناس, Reward, Recognition.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I_PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II_KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Konsep Dasar <i>Volunteer</i>	10
2. Konsep dan Sistem Pemberian <i>Reward</i> (Penghargaan)	14
3. Konsep dan Sistem Pemberian <i>Recognition</i> (Pengakuan)	25
4. Konsep Kepuasan <i>Volunteer</i>	32
B. Penelitian yang Relevan.....	38
C. Karangka Berpikir.....	41
BAB III_METODE PENELITIAN.....	43
A. Desain Penelitian.....	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel Penelitian	44
D. Definisi Operasional Variabel	45
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	46
F. Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	50
G. Teknik Analisis Data	54
BAB IV_HASIL KAJIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Analisis Hasil Penelitian	56
B. Pembahasan.....	66

C. Keterbatasan Penelitian.....	70
BAB V_SIMPULAN DAN SARAN	71
A. Simpulan	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Operasional Variabel.....	45
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen.....	47
Tabel 3. Format Penilaian Skala Likert.....	50
Tabel 4. Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 6. Kriteria Skor Variabel Penelitian	55
Tabel 7. Deskripsi Gender Responden.....	56
Tabel 8. Deskripsi Usia Responden.....	56
Tabel 9. Deskripsi Pekerjaan Responden.....	57
Tabel 10. Kriteria Skor Variabel Penelitian.....	58
Tabel 11. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	58
Tabel 12. Statistik Deskriptif Sistem <i>Reward</i>	59
Tabel 13. Statistik Deskriptif Sistem <i>Recognition</i>	61
Tabel 14. Statistik Deskriptif Kepuasan <i>Volunteer</i>	63
Tabel 15. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Pernyataan.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir.....	42
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Izin Penelitian.....	77
Lampiran 2. Surat Permohonan Validasi.....	78
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas.....	81
Lampiran 4. Formulir Online.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Volunteerisme merupakan elemen penting dalam pelaksanaan berbagai *event* besar, termasuk di bidang olahraga, karena perannya yang strategis dalam memastikan operasional dan keberhasilan acara. Prayogi et al. (2023) menjelaskan bahwa *volunteer* tidak hanya bertindak sebagai pendukung teknis acara, tetapi juga menjadi representasi acara melalui interaksi langsung dengan publik. Peran mereka sebagai penghubung, yang memungkinkan terciptanya hubungan *people-to-people* yang memperkuat citra positif untuk keberhasilan acara.

Data empiris menunjukkan bahwa kontribusi *volunteer* sangat signifikan dalam *event* olahraga besar. Rachman et al. (2019) dalam Prayogi (2023) melaporkan bahwa sebanyak 13.000 *volunteer* dari seluruh Indonesia terlibat dalam Asian Games 2018, menjadikan mereka sebagai "ujung tombak" dalam membangun komunikasi dengan publik internasional. Pemasaran XVI Papua 2021 melibatkan sekitar 1.500 *volunteer* yang membantu dalam berbagai sektor, seperti layanan kesehatan, konsumsi, transportasi, hingga pendampingan atlet dalam 12 cabang olahraga. Besarnya jumlah *volunteer* dalam *event* semacam ini menegaskan bahwa pengelolaan *volunteer* yang baik sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan acara.

Kepuasan *volunteer* merupakan hal penting dalam pengelolaan kegiatan karena berpengaruh terhadap motivasi dan loyalitas selama keterlibatan mereka dalam acara. Salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan

kepuasan adalah melalui pemberian penghargaan dan pengakuan. Volunteer yang merasa kontribusinya dihargai cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dan keinginan untuk terus terlibat dalam kegiatan serupa (Zid et al., 2021; Paulinem, 2011). Ketidakpuasan dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan kegiatan dan menurunkan partisipasi pada event berikutnya (Aisbett et al., 2015; Imizcoz et al., 2013). Pengelolaan penghargaan yang sesuai membantu mempertahankan kepuasan dan loyalitas volunteer dalam kegiatan organisasi.

Motivasi yang berasal dari dalam diri volunteer dapat meningkat ketika didukung oleh sistem penghargaan dan pengakuan yang tepat. Wang & Yu (2015) mengungkapkan bahwa hubungan psikologis yang terjalin antara volunteer dan organisasi berperan dalam memperkuat komitmen mereka secara jangka panjang. Ahn (2018) menambahkan bahwa bentuk penghargaan non-finansial, seperti pengakuan terhadap peran dan kontribusi volunteer, memiliki pengaruh besar terhadap keterikatan emosional mereka terhadap acara. Temuan serupa juga disampaikan oleh D. Kim et al. (2019) yang menunjukkan bahwa sistem reward dan recognition yang dirancang secara sistematis dapat meningkatkan kepuasan volunteer serta mendorong partisipasi berkelanjutan dalam kegiatan serupa di masa depan.

Penerapan sistem *reward* dan *recognition* yang efektif menjadi strategi penting dalam menjaga kepuasan *volunteer*. *Reward* didefinisikan sebagai kompensasi material, seperti sertifikat, hadiah, atau uang saku, sementara *recognition* merujuk pada penghargaan non-materi, seperti apresiasi publik, pengakuan sosial, atau penghargaan simbolis seperti medali (Herzberg, 2002).

Kedua konsep ini berkaitan erat dengan teori motivasi Herzberg (Two-Factor Theory), yang menyatakan bahwa faktor motivasi, termasuk *reward* dan *recognition*, dapat meningkatkan kepuasan individu dalam suatu pekerjaan atau aktivitas sukarela.

Tingkat kepuasan volunteer menjadi salah satu penanda keberhasilan penyelenggaraan acara sekaligus cerminan dari kualitas pengelolaan volunteer. Ketika volunteer merasa puas, mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi, menunjukkan kinerja yang optimal, serta membangun loyalitas terhadap organisasi yang menyelenggarakan kegiatan. Kepuasan tersebut juga memengaruhi keinginan mereka untuk kembali berpartisipasi dalam kegiatan serupa di waktu yang akan datang. Sebaliknya, jika volunteer merasa kontribusinya kurang dihargai, motivasi dapat menurun dan berpotensi mengganggu kelancaran pelaksanaan acara (M. Kim et al., 2019).

Sebagian besar penelitian yang telah dilakukan cenderung menitikberatkan pada event olahraga internasional atau dilaksanakan di negara-negara maju. Sementara itu, kajian mengenai pengaruh sistem reward dan recognition terhadap kepuasan volunteer dalam penyelenggaraan event berskala nasional, seperti Peparnas XVII Solo 2024, masih minim. Di samping itu, banyak studi sebelumnya hanya mengulas efektivitas reward dan recognition secara terpisah, tanpa mengkaji dampak dari sistem penghargaan yang dirancang secara terpadu terhadap loyalitas volunteer dalam jangka panjang, khususnya dalam konteks Indonesia. Studi oleh Kim et al. (2019) menyoroti pentingnya manajemen *volunteer* dalam meningkatkan kepuasan

dan keterlibatan, tetapi belum mengkaji konteks budaya lokal dan sifat sukarela di negara berkembang.

Bersumber pada data dilapangan sistem reward dan recognition pada Peparnas XVII Solo 2024 masih menghadapi beberapa kendala, khususnya terkait waktu penyaluran penghargaan dan transparansi mekanisme pemberiannya. Beberapa volunteer melaporkan bahwa penghargaan yang dijanjikan tidak disalurkan secara tepat waktu, sehingga menimbulkan ketidakjelasan dan menurunkan tingkat kepuasan terhadap penyelenggara. Selain itu, kurangnya informasi terbuka mengenai kriteria pemberian penghargaan, baik yang bersifat material maupun non-material, menyebabkan sebagian volunteer merasa tidak mendapatkan pengakuan yang sepadan dengan kontribusi mereka. Ketidaktepatan waktu dan ketidaktransparanan dalam sistem penghargaan ini berpotensi melemahkan motivasi serta mengurangi minat volunteer untuk kembali berpartisipasi dalam event serupa di masa mendatang.

Peparnas XVII Solo 2024 merupakan ajang Pekan Paralimpiade Nasional yang berlangsung di Kota Solo, Jawa Tengah. Berdasarkan informasi dari akun Instagram @peparnas.id (2024), sebanyak 1.617 volunteer dilibatkan dalam mendukung berbagai aspek pelaksanaan acara. Sebagai salah satu kegiatan olahraga berskala nasional, Peparnas XVII menghadirkan tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya volunteer. Beban kerja yang cukup tinggi tidak selalu disertai dengan kompensasi finansial yang memadai, sehingga penyelenggara perlu memastikan bahwa

volunteer tetap merasakan kepuasan melalui penerapan sistem penghargaan dan pengakuan yang tepat dan terstruktur.

Survei mengenai penerapan sistem reward dan recognition menjadi penting untuk mengetahui bagaimana volunteer menilai bentuk penghargaan yang mereka terima serta sejauh mana sistem tersebut berdampak pada tingkat kepuasan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas sistem penghargaan dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas volunteer, sekaligus mengevaluasi kesesuaian sistem tersebut dengan harapan mereka. Pengakuan yang diberikan secara rutin, seperti penghargaan simbolis atau ucapan terima kasih secara formal, dinilai lebih efektif dibandingkan pemberian penghargaan yang berlebihan atau tidak adanya penghargaan sama sekali (Jung, 2011). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan survei terkait sistem *reward* dan *recognition* dalam *event* olahraga nasional, khususnya di Peparnas XVII Solo 2024.

Berdasarkan uraian latar belakang ini, dapat disimpulkan bahwa volunteer memegang peranan strategis dalam kesuksesan penyelenggaraan event olahraga, termasuk Peparnas XVII Solo 2024. Tingkat kepuasan volunteer sangat dipengaruhi oleh bagaimana sistem reward dan recognition diterapkan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi. Namun, masih ditemui permasalahan seperti keterlambatan penyaluran penghargaan dan kurangnya transparansi, yang dapat menurunkan motivasi dan loyalitas volunteer. Mengingat pentingnya peran volunteer serta keterbatasan kajian dalam konteks nasional, maka diperlukan penelitian yang secara khusus

menyurvei bagaimana volunteer menilai sistem penghargaan yang diterapkan. Survei ini menjadi penting untuk mengevaluasi efektivitas serta kesesuaian sistem reward dan recognition dengan harapan dan kebutuhan para volunteer, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai dasar pengembangan kebijakan manajemen volunteer yang lebih baik di masa mendatang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Sistem pemberian *reward* dan *recognition* merupakan strategi penting dalam meningkatkan kepuasan *volunteer*, namun efektivitas penerapannya dalam *event* olahraga nasional masih belum banyak diteliti.
2. Masih minimnya penelitian yang mengukur bagaimana sistem pemberian *reward* dan *recognition* diterapkan dan dievaluasi oleh *volunteer* dalam *event* olahraga di Indonesia, khususnya pada Peparnas XVII Solo 2024.
3. Perlu dilakukan survei untuk mengetahui persepsi *volunteer* mengenai sistem pemberian *reward* dan *recognition*, serta apakah sistem tersebut berkontribusi terhadap kepuasan mereka.
4. Implementasi sistem reward dan recognition di Peparnas XVII Solo 2024 terkendala oleh keterlambatan penghargaan, ketidakjelasan mekanisme, dan kurangnya transparansi, yang menurunkan kepuasan, motivasi, dan partisipasi volunteer.

C. Batasan Masalah

Agar permasalahan tidak terlalu luas dan penelitian ini fokus terhadap permasalahan yang diteliti. Penelitian ini difokuskan pada survei pemberian sistem *reward* dan *recognition* terhadap kepuasan *volunteer* dalam konteks *event* olahraga nasional, yaitu Peparnas XVII Solo 2024. Subjek penelitian ini terbatas pada *volunteer* yang terlibat langsung dalam pelaksanaan acara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan penelitian yang telah diuraikan, maka penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi *volunteer* terhadap sistem *reward* yang di terapkan pada Peparnas XVII Solo 2024?
2. Bagaimana persepsi *volunteer* terhadap sistem *recognition* yang di terapkan pada Peparnas XVII Solo 2024?
3. Sejauh mana sistem *reward* dan *recognition* berkontribusi terhadap kepuasan *volunteer* pada Peparnas XVII Solo 2024?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penlitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Menganalisis persepsi *volunteer* terhadap sistem *reward* yang telah diterapkan pada event Peparnas XVII Solo 2024.
2. Menganalisis persepsi *volunteer* terhadap sistem *recognition* yang telah diterapkan pada event Peparnas XVII Solo 2024.

3. Menilai sejauh mana sistem *reward* dan *recognition* berkontribusi terhadap kepuasan *volunteer* pada Peparnas XVII Solo 2024

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan kajian akademik terkait sistem *reward* dan *recognition* dalam manajemen *volunteer* pada *event* olahraga nasional.
- b. Memperkaya literatur tentang bagaimana sistem penghargaan memengaruhi kepuasan *volunteer* dalam *event* olahraga, khususnya dalam konteks Indonesia
- c. Mengembangkan pemahaman teoritis mengenai efektivitas sistem penghargaan dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas *volunteer*, dengan pendekatan berbasis survei.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penyelenggara Peparnas XVII Solo 2024
 - 1) Memberikan data empiris terkait efektivitas sistem *reward* dan *recognition* yang diterapkan.
 - 2) Membantu penyelenggara dalam mengevaluasi sistem penghargaan dan memberikan rekomendasi perbaikan jika diperlukan.
 - 3) Meningkatkan kepuasan dan loyalitas *volunteer* melalui strategi penghargaan yang lebih efektif.

b. Bagi *Volunteer*

- 1) Memberikan pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana sistem *reward* dan *recognition* berperan dalam meningkatkan pengalaman mereka selama berpartisipasi dalam *event*.
- 2) Membantu *volunteer* mengetahui apakah sistem penghargaan yang diterapkan sudah sesuai dengan ekspektasi mereka atau masih perlu peningkatan.

c. Bagi Organisasi atau Penyelenggara *Event* Lainnya

- 1) Menyediakan referensi bagi penyelenggara *event* olahraga lain dalam merancang sistem *reward* dan *recognition* yang lebih efektif.
- 2) Memberikan gambaran mengenai aspek penghargaan yang paling berkontribusi terhadap kepuasan *volunteer* dalam *event* olahraga berskala nasional.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Dasar *Volunteer*

a. Definisi *Volunteer* dalam *Event* Olahraga

Volunteer atau sukarelawan dalam *event* olahraga merujuk pada individu yang secara sukarela berpartisipasi dalam penyelenggaraan acara olahraga tanpa mengharapkan imbalan finansial. Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), *volunteer* adalah seseorang yang melakukan pekerjaan secara sukarela tanpa paksaan. Dalam konteks *event* olahraga, *volunteer* memainkan peran penting dalam berbagai aspek operasional, termasuk administrasi, logistik, pelayanan peserta, serta dukungan teknis bagi atlet dan penonton.

Menurut Cuskelly et al. (2021) *volunteer* dalam *event* olahraga merupakan elemen kunci yang membantu memastikan keberlangsungan dan kesuksesan penyelenggaraan acara. Mereka dapat berasal dari berbagai latar belakang, seperti mahasiswa, pekerja profesional, atau anggota komunitas lokal yang ingin berkontribusi secara sosial dan mendapatkan pengalaman baru (Cuskelly et al., 2021). Sementara itu, D. Kim et al. (2019) menegaskan bahwa *volunteer* tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja tambahan, tetapi juga sebagai duta yang mencerminkan nilai dan semangat dari *event* tersebut, terutama dalam

menciptakan pengalaman yang positif bagi peserta dan audiens (D. Kim et al., 2019).

Dalam *event* olahraga berskala besar seperti Olimpiade, Asian Games, PON, dan Peparnas, keberadaan *volunteer* sangat krusial. Bang & Ross (2006) menyatakan bahwa dalam *event* olahraga internasional, *volunteer* sering kali dilatih dengan standar tinggi untuk memastikan kualitas layanan yang optimal (Bang & Ross, 2006). Sementara itu, dalam konteks nasional seperti Peparnas XVII Solo 2024, *volunteer* tidak hanya membantu secara teknis, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan inklusif yang mendukung atlet difabel.

b. Peran dan Kontribusi *Volunteer* dalam *Event* Olahraga

Volunteer memiliki kontribusi yang signifikan dalam keberhasilan *event* olahraga, baik dari aspek operasional, pengalaman peserta, hingga citra *event* di mata publik. Menurut Cuskelly & O'Brien (2013), keberadaan *volunteer* dalam *event* olahraga berkontribusi pada tiga aspek utama: efisiensi operasional, pengalaman peserta, dan keberlanjutan *event* di masa mendatang (Cuskelly & O'Brien, 2013)

1) Efisiensi Operasional

Volunteer membantu penyelenggara dalam berbagai tugas teknis seperti pendaftaran peserta, pengelolaan logistik, pengaturan venue, serta pengawalan atlet dan tamu VIP. Okayasu et al. (2023) menekankan bahwa tanpa peran *volunteer*, biaya operasional *event*

olahraga akan meningkat drastis karena harus merekrut tenaga kerja tambahan (Okayasu et al., 2023).

2) Pengalaman Peserta dan Audiens

Volunteer juga bertindak sebagai representasi dari *event* tersebut. Mereka memberikan layanan kepada atlet, official, dan penonton, termasuk dalam hal informasi, bantuan teknis, dan interaksi sosial. Kim et al. (2019) menunjukkan bahwa *volunteer* yang memiliki sikap ramah dan profesional dapat meningkatkan kepuasan peserta dan menciptakan kesan positif terhadap *Event* (D. Kim et al., 2019).

3) Keberlangsungan *Event* di Masa Depan

Penyelenggara *event* sering kali mengandalkan *volunteer* sebagai bagian dari strategi keberlanjutan mereka. Lachance & Parent (2020) menyatakan bahwa *volunteer* yang puas dengan pengalaman mereka akan lebih cenderung kembali berpartisipasi dalam *event* mendatang, menciptakan komunitas tenaga sukarela yang kuat (Lachance & Parent, 2020).

c. Motivasi *Volunteer* dalam partisipasi *Event* Olahraga

Motivasi merupakan faktor utama yang menentukan keterlibatan *volunteer* dalam *event* olahraga. Deci & Ryan (2012) dalam *Self-Determination Theory* (SDT) membagi motivasi menjadi dua jenis utama: motivasi intrinsik (dorongan internal seperti kepuasan pribadi

dan kepedulian sosial) serta motivasi ekstrinsik (insentif dari luar seperti *reward* dan *networking*) (Deci & Ryan, 2012).

1) Motivasi Intrinsik

a) Altruisme dan Keinginan untuk Membantu

Banyak *volunteer* terdorong oleh rasa empati dan keinginan untuk berkontribusi dalam komunitas olahraga. *event* olahraga non-profit, *volunteer* lebih sering memiliki motivasi altruistik.

b) Pencapaian Personal dan Pengalaman Baru

Beberapa *volunteer* melihat partisipasi dalam *event* olahraga sebagai kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru, bertemu dengan orang-orang dari berbagai latar belakang, dan mendapatkan pengalaman unik yang tidak bisa mereka peroleh di tempat lain.

2) Motivasi Ekstrinsik

a) *Reward* dan Penghargaan

Bentuk penghargaan seperti sertifikat, merchandise eksklusif, dan akses ke area VIP menjadi faktor pendorong utama bagi *volunteer* dalam *event* olahraga besar. Kim et al. (2019) menyebutkan bahwa pemberian *reward* yang sesuai dapat meningkatkan loyalitas *volunteer* terhadap organisasi penyelenggara (D. Kim et al., 2019).

b) Peluang Networking dan Karier

Beberapa *volunteer* melihat keterlibatan dalam *event* olahraga sebagai kesempatan untuk membangun koneksi dengan profesional di industri olahraga atau memperoleh pengalaman kerja yang dapat memperkuat CV mereka (Okayasu et al., 2023).

2. Konsep dan Sistem Pemberian *Reward* (Penghargaan)

a. Definisi *Reward*

Reward merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan sebagai apresiasi atas kontribusi atau pencapaian seseorang. Dalam konteks yang lebih luas, *reward* mencakupi imbalan finansial dan non-finansial, seperti bonus, pujian, atau pengakuan sosial. *Reward* adalah alat penting untuk mengapresiasi kerja keras individu dan menciptakan motivasi untuk mengapresiasi kerja keras individu dan menciptakan motivasi untuk mencapai tujuan tertentu (Eerde, 2015). Pemahaman ini menunjukkan bahwa *reward* adalah elemen krusial dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, dan hubungan sosial.

Dalam perspektif psikologi, *reward* berperan besar dalam mempengaruhi motivasi intrinsik dan ekstrinsik seseorang. *Reward* yang diberikan dengan tepat dapat memperkuat keinginan seseorang untuk melanjutkan aktivitas tertentu (Hidi, 2016). Namun, apabila *reward* diberikan secara berlebihan atau tanpa mempertimbangkan konteks, hal ini justru dapat mengurangi motivasi intrinsik dan membuat

individu lebih bergantung pada insentif eksternal. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *reward* memengaruhi perilaku dan motivasi.

Di tempat kerja, *reward* sering digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Sistem *reward* yang efektif dapat menggabungkan elemen finansial dan non-finansial untuk memotivasi karyawan secara maksimal (Salah, 2016). Bonus, insentif dan bentuk penghargaan lain tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.

Dalam konteks sosial, *reward* juga berfungsi sebagai penggerak hubungan interpersonal. *Reward* sosial, seperti pengakuan simbolis atau pujian, dapat meningkatkan kontribusi individu dalam kelompok (Restivo & van de Rijt, 2014). *Reward* jenis ini memperkuat rasa keterhubungan sosial dan mendorong individu untuk berpartisipasi lebih aktif dalam komunitas mereka.

Teori kesetaraan (*Equity Theory*) yang dijelaskan oleh W. Eerde (2015) menyoroti pentingnya keadilan dalam pemberian *reward*. Ketika *reward* tidak sesuai dengan usaha yang diberikan, individu cenderung merasa tidak adil, yang dapat mempengaruhi motivasi mereka secara negatif. Oleh karena itu, pemberian *reward* harus mempertimbangkan keseimbangan antara upaya dan hasil.

Penting juga untuk mempertimbangkan bagaimana *reward* disampaikan. Landry et al., (2020) menyebutkan bahwa *reward* yang diberikan dengan cara mendukung otonomi individu dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Pendekatan yang menghormati kebutuhan psikologis, seperti rasa kompetensi dan kemandirian, lebih efektif dalam memotivasi seseorang dibandingkan pendekatan bersifat kontrol.

Namun, Hidi (2016) memperingatkan tentang dampak negatif *reward* yang tidak sesuai. Ketergantungan pada *reward* eksternal dapat menghambat perkembangan motivasi intrinsik, membuat individu kehilangan minat dalam aktivitas yang tidak menghasilkan imbalan langsung. Oleh karena itu, pendekatan yang hati-hati dalam pemberian *reward* sangat penting untuk memastikan dampak positif yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, *reward* adalah alat penting yang tidak hanya menghargai usaha tetapi juga memperkuat perilaku positif. Dengan memahami berbagai perspektif dan pendekatan dalam penerapannya, *reward* dapat digunakan secara efektif untuk mendorong motivasi dan loyalitas, baik di tingkat individu maupun organisasi.

b. Jenis-Jenis *Reward*

Reward dalam *event* olahraga berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi *volunteer* dan dapat menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kepuasan serta motivasi mereka. Menurut Kim et al.

(2019), pemberian *reward* yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan *volunteer*, loyalitas, serta kemungkinan mereka untuk kembali berpartisipasi di *event* serupa (Kim et al., 2019). *Reward* dalam *event* olahraga dapat dikategorikan ke dalam dua jenis utama, yaitu *reward* material dan *reward* non-material, yang masing-masing memiliki dampak yang berbeda terhadap motivasi dan kepuasan *volunteer*.

1) *Reward* Material (*Tangible Rewards*)

Reward material adalah bentuk penghargaan yang memiliki nilai fisik atau dapat dimanfaatkan oleh *volunteer*. Jenis *reward* ini sering kali diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kerja keras dan kontribusi mereka selama *event* berlangsung.

a) Sertifikat dan Medali Penghargaan

Sertifikat dan medali merupakan bentuk *reward* yang umum diberikan kepada *volunteer* dalam *event* olahraga. Menurut Anderson et al. (2017), sertifikat tidak hanya berfungsi sebagai bukti partisipasi, tetapi juga dapat digunakan sebagai referensi pengalaman kerja yang meningkatkan nilai profesional *volunteer*. Medali, di sisi lain, memiliki nilai simbolis yang lebih tinggi dan dapat memberikan rasa kebanggaan terhadap kontribusi mereka (Anderson et al., 2017).

b) Merchandise dan Suvenir *Event*

Banyak *event* olahraga memberikan merchandise seperti kaos, topi, tas, atau barang eksklusif lainnya sebagai bentuk

apresiasi kepada *volunteer*. Ghazali et al. (2024) menemukan bahwa pemberian merchandise yang eksklusif meningkatkan rasa keterikatan *volunteer* dengan *event*, karena mereka merasa menjadi bagian dari komunitas yang lebih besar (Ghazali et al., 2024).

c) Akses Eksklusif ke Acara dan Fasilitas

Volunteer yang mendapatkan akses eksklusif ke beberapa fasilitas *event*, seperti tribun VIP atau pertemuan dengan atlet, memiliki kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan *volunteer* yang tidak mendapatkan *reward* ini. Menurut Taylor et al. (2018), akses ke acara khusus atau area terbatas dapat meningkatkan pengalaman *volunteer* dan memberikan kesan positif yang berkelanjutan (Taylor et al., 2018).

d) Transportasi dan Konsumsi Gratis

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan *volunteer* adalah fasilitas yang mereka dapatkan selama *event* berlangsung. Menurut Cho et al. (2020), penyediaan transportasi gratis dan konsumsi yang layak selama bertugas berkontribusi terhadap kenyamanan *volunteer*, yang berdampak positif pada kepuasan mereka (Cho et al., 2020).

2) *Reward Non-Material (Intangible Rewards)*

Reward non-material dalam konteks ini merujuk pada penghargaan yang memiliki nilai intrinsik dan memberikan manfaat

jangka panjang bagi *volunteer*. *Reward* ini berbeda dengan *recognition*, karena tidak hanya bersifat apresiasi spontan, tetapi juga memberikan manfaat lebih konkret terhadap masa depan *volunteer*.

a) Jenjang Karir di Masa Depan

Banyak *event* olahraga yang memberikan kesempatan bagi *volunteer* untuk membangun jaringan profesional atau mendapatkan pengalaman kerja yang dapat menunjang karier mereka. Okayasu et al. (2023) menemukan bahwa *volunteer* yang mendapatkan peluang untuk belajar keterampilan baru atau berinteraksi dengan profesional di bidang olahraga memiliki kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan kesempatan tersebut (Okayasu et al., 2023).

b) Surat Rekomendasi dan Sertifikasi Kompetensi

Beberapa *event* olahraga memberikan surat rekomendasi atau sertifikasi keterampilan bagi *volunteer* yang menunjukkan performa luar biasa. Menurut Adanan et al. (2021), *volunteer* yang mendapatkan sertifikasi merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk kembali berkontribusi di *event* serupa di masa depan (Adanan et al., 2021).

c) Kesempatan Mengikuti Pelatihan dan Workshop

Dalam beberapa *event*, *volunteer* diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau workshop terkait bidang olahraga

atau manajemen *event*. Lachance & Parent (2020) menemukan bahwa pelatihan semacam ini memberikan nilai tambah bagi *volunteer*, terutama bagi mereka yang ingin mengembangkan keterampilan dalam industri olahraga (Lachance & Parent, 2020).

c. Sistem Pemberian *Reward* dan Efektivitasnya dalam Meningkatkan Kepuasan *Volunteer*

Sistem pemberian *reward* dalam manajemen *volunteer* bertujuan untuk mengapresiasi kontribusi dan meningkatkan motivasi serta loyalitas tenaga sukarela dalam *event* olahraga. Pemberian *reward* yang efektif dapat meningkatkan pengalaman positif *volunteer*, memperkuat keterlibatan mereka, serta memastikan partisipasi jangka panjang dalam *event* mendatang. Dalam konteks *event* olahraga, *reward* yang diberikan kepada *volunteer* dapat berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, tergantung pada kebijakan penyelenggara serta ekspektasi para *volunteer*.

Menurut Otto et al. (2022), sistem *reward* dalam *event* olahraga sebaiknya mempertimbangkan faktor engagement dan motivasi individu, karena keduanya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan keterlibatan *volunteer* dalam *event*. Studi ini menemukan bahwa *reward* yang bersifat meaningful dan relevan dengan kontribusi *volunteer* lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan dibandingkan sekadar pemberian insentif tanpa keterkaitan dengan kinerja mereka (Otto et al., 2022)

Pemberian *reward* juga perlu disesuaikan dengan jenis kontribusi *volunteer*, karena tidak semua bentuk penghargaan memiliki efek yang sama bagi setiap individu. Kim (2018) dalam tinjauan sistematisnya terhadap motivasi *volunteer* di *event* olahraga menemukan bahwa *reward* berbasis pengalaman, seperti akses eksklusif ke acara, lebih dihargai oleh *volunteer* dibandingkan insentif material seperti uang atau hadiah fisik. Hal ini disebabkan oleh nilai emosional dan sosial yang lebih tinggi yang dapat diperoleh dari pengalaman langsung dalam *event* tersebut (E. Kim, 2018)

Dalam *event* olahraga nasional seperti Peparnas XVII Solo 2024, sistem *reward* yang efektif harus dirancang dengan mempertimbangkan aspek keberlanjutan tenaga sukarela, di mana penghargaan diberikan tidak hanya sebagai bentuk apresiasi sesaat tetapi juga sebagai strategi jangka panjang untuk mempertahankan tenaga *volunteer*. Doll et al. (2019) mengusulkan metode berbasis data dalam pengelolaan *reward* bagi *volunteer*, yang melibatkan pemantauan kinerja *volunteer* selama *event* berlangsung, pemberian umpan balik langsung, serta distribusi *reward* berdasarkan parameter kontribusi yang objektif. Model ini memungkinkan distribusi *reward* yang lebih adil dan transparan (Doll et al., 2019).

Selain itu, penelitian oleh Bizen & Ninomiya (2022) menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang berbasis motivasi individual lebih efektif dibandingkan sistem *reward* yang seragam untuk

semua *volunteer*. Studi ini menyoroti pentingnya penyesuaian *reward* dengan motivasi *volunteer*, misalnya dengan memberikan peluang pengembangan keterampilan bagi mereka yang mencari manfaat karier, atau memberikan penghargaan berbasis pengalaman bagi mereka yang lebih termotivasi oleh faktor sosial (Bizen & Ninomiya, 2022).

Secara keseluruhan, sistem pemberian *reward* yang efektif dalam *event* olahraga seperti Peparnas XVII Solo 2024 harus memperhatikan beberapa aspek utama: keterlibatan *volunteer* dalam proses evaluasi, relevansi penghargaan dengan motivasi individu, serta transparansi dalam distribusi *reward*. Dengan menerapkan strategi yang tepat, kepuasan *volunteer* dapat ditingkatkan, sehingga menciptakan ekosistem tenaga sukarela yang lebih solid dan berkelanjutan.

d. Teori Pendukung

1) *Equity Theory* (Kesetaraan dan Penghargaan)

Equity Theory, yang diperkenalkan oleh Adams pada tahun 1965, menjelaskan bahwa individu mengevaluasi keadilan dalam hubungan berdasarkan perbandingan antara hasil (*reward*) yang diterima dan input (kontribusi) yang diberikan, relative terhadap orang lain. Ketika individu merasakan ketidakadilan, mereka cenderung berusaha mengembalikan keseimbangan tersebut melalui perubahan kognitif atau perilaku. Prinsip dasar teori ini sangat relevan dalam pengelolaan *reward*, terutama untuk menjaga motivasi dan kolaborasi dalam kelompok.

Penelitian oleh Debove et al. (2017) menunjukkan bahwa pembagian *reward* berdasarkan kontribusi adalah strategi evaluasioner terbaik untuk mempertahankan kerja sama dalam kelompok manusia. Pembagian yang adil tidak hanya menjaga keharmonisan, tetapi juga memastikan keberlanjutan kontribusi setiap anggota. Selain itu, Kollmann et al. (2020) menemukan bahwa ketidakadilan dalam *reward*, baik dalam bentuk *over-reward* maupun *under-reward*, dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Pada karyawan muda, ketidakadilan sering kali berdampak pada motivasi finansial, sementara pada karyawan yang lebih tua, pengakuan kontribusi lebih memengaruhi tingkat kepuasan mereka.

Aspek keadilan prosedural dan distributive juga penting dalam pengelolaan *reward*. Scheuer (2013) menyoroti bahwa ketidakseimbangan antara kontribusi dan *reward* dapat memicu konflik antar norma keadilan (*equity*) dan kesetaraan (*equality*). Organisasi perlu merancang sistem *reward* yang tidak hanya adil dalam distribusi, tetapi juga transparan dalam proses pemberiannya. Lebih lanjut Buzea (2014) menambahkan bahwa persepsi keadilan juga dipengaruhi oleh budaya dan konteks sosial. Dalam banyak kasus, penghargaan non-finansial seperti pengakuan dianggap sama pentingnya dalam *reward* non-finansial.

Clay-Warner et al. (2016) menemukan bahwa reaksi individu terhadap ketidakadilan tergantung pada standar keadilan yang

mereka gunakan. Individu yang merasa *over-reward* sering kali mengalami rasa bersalah, sedangkan mereka yang *under-reward* lebih cenderung merasakan frustrasi. Reaksi ini dapat memengaruhi kinerja dan hubungan sosial dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa *reward* dirancang sesuai dengan kontribusi individu dan ekspektasi mereka.

Selain itu, sistem *reward* yang dirancang berdasarkan *Equity Theory* terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, terutama jika disesuaikan dengan nilai-nilai budaya setempat. Eerde (2015) menyatakan bahwa sistem seperti ini tidak hanya mendukung produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Hal ini sangat relevan dalam konteks organisasi modern, di mana kebutuhan untuk mempertahankan talenta dan meningkatkan kinerja menjadi prioritas utama.

Secara keseluruhan, *Equity Theory* memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami hubungan antara *reward* dan motivasi individu. Dengan menerapkan prinsip keadilan, organisasi dapat menciptakan sistem *reward* yang tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang adil dan harmonis. Pendekatan ini sangat penting untuk memastikan keberlanjutan kontribusi individu, terutama dalam konteks relawan atau pekerja dengan motivasi intrinsik tinggi.

3. Konsep dan Sistem Pemberian *Recognition* (Pengakuan)

a. Definisi *Recognition*

Recognition adalah penghargaan non-material yang diberikan kepada individu sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan. Fallon & Rice (2015) menyatakan bahwa *Recognition* menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja, terutama dalam konteks sukarelawan, di mana penghargaan finansial seringkali tidak tersedia. Pengakuan ini memberikan rasa dihargai yang esensial bagi individu. Selain itu, Cho et al. (2020) menjelaskan bahwa *Recognition* yang efektif, seperti penghargaan simbolis dan ucapan terima kasih secara profesional, dapat memperkuat loyalitas dan meningkatkan niat untuk terus berkontribusi dalam kegiatan mendatang.

Recognition juga dapat berupa penghargaan formal validasi sosial seperti pujian dari komunitas. Resch et al. (2022) menekankan bahwa bentuk penghormatan ini mampu memperkuat keterlibatan individu dalam organisasi serta menciptakan rasa memiliki terhadap komunitas. Dalam konteks yang lebih rasional, Nissen & Carlton (2023) berpendapat bahwa pengakuan berbasis keadilan dan solidaritas lebih dihargai oleh relawan dibandingkan sekedar penghargaan simbolis. Ini menunjukkan pentingnya aspek hubungan dalam pengakuan yang bermakna.

Selain itu, Benevene et al. (2018) menyoroti bahwa *Recognition* dapat menciptakan komitmen emosional antara *volunteer* dan

organisasi. Bentuk penghargaan ini, baik verbal maupun formal, mampu meningkatkan kepuasan relawan sekaligus memperkuat hubungan mereka dengan organisasi. Pengakuan juga mencakup elemen sederhana seperti ucapan terima kasih. Kang dan Cho (2015) mengungkapkan bahwa penghargaan seperti ini tidak hanya meningkatkan rasa dihargai, tetapi juga memotivasi individu untuk terus aktif berkontribusi dalam komunitas mereka.

Secara keseluruhan, *Recognition* merupakan penghargaan non-material yang dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik formal maupun informal. Para ahli sepakat bahwa pengakuan memiliki peran penting dalam meningkatkan rasa dihargai, loyalitas, dan motivasi individu. Dalam konteks sukarelawan dan komunitas olahraga, *Recognition* adalah elemen kunci yang mendukung keterlibatan dan keberlanjutan kontribusi individu.

b. Bentuk *Recognition*

Recognition sebagai bentuk penghargaan non-material dapat diberikan dalam berbagai cara. Bentuk-bentuk pengakuan ini dirancang untuk meningkatkan rasa dihargai, loyalitas, dan motivasi individu, khususnya *volunteer* dalam *event* olahraga. Bentuk pengakuan mencakup pujian langsung, ucapan terima kasih secara verbal, atau penyebutan nama dalam acara.

Kang dan Cho (2015) menemukan bahwa pengakuan informal berperan besar dalam menciptakan rasa dihargai secara personal, yang

meningkatkan hubungan interpersonal antarvolunteer (Kang & Cho, 2015). Nissen dan Carlton (2022) juga menunjukkan bahwa pengakuan relasional, seperti penghargaan melalui interaksi langsung, menciptakan rasa solidaritas komunitas yang lebih bermakna bagi *volunteer* (Nissen & Carlton, 2022).

Bentuk *Recognition* lainnya termasuk penyebutan nama *volunteer* dalam media acara seperti newsletter, publikasi online, atau video dokumentasi. Menurut Cho et al. (2020), pengakuan yang dipublikasikan membantu meningkatkan rasa bangga *volunteer* terhadap kontribusi mereka dan memperluas pengakuan mereka dalam lingkup yang lebih luas (Cho et al., 2020).

Networking atau undangan untuk kegiatan kehormatan juga merupakan bentuk *Recognition*. Fallon & Rice (2015) menyebutkan bahwa pengalaman semacam ini memperkuat rasa bangga *volunteer* terhadap kontribusi mereka dan meningkatkan hubungan jangka panjang dengan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut berikut beberapa bentuk pengakuan sebagai berikut:

- 1) Pujian Langsung

Apresiasi yang diberikan secara spontan, misalnya melalui ungkapan pujian terhadap kinerja volunteer.

- 2) Ucapan terima kasih secara verbal

Penghargaan dalam bentuk ucapan langsung dari panitia atau pihak organisasi kepada volunteer.

3) Publikasi dalam media acara

Penyebutan nama volunteer dalam *newsletter*, publikasi *online*, atau video dokumentasi untuk memperluas pengakuan mereka

4) Pengakuan Relasional

Apresiasi yang diberikan secara spontan, misalnya melalui ungkapan pujian terhadap kinerja *volunteer*.

c. Sistem Pemberian *Recognition* dan Efektivitasnya dalam Meningkatkan Kepuasan *Volunteer*

Recognition atau pengakuan dalam manajemen *volunteer* merupakan bentuk penghargaan non-material yang diberikan kepada individu atas kontribusi mereka dalam suatu organisasi atau *event*, termasuk dalam *event* olahraga. Tidak seperti *reward* yang lebih bersifat tangible, *recognition* lebih menekankan apresiasi sosial dan simbolis, seperti penghargaan verbal, penyebutan dalam media, atau penghargaan publik. *Recognition* berperan penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan keterlibatan *volunteer*, yang pada akhirnya berdampak pada pengalaman dan kepuasan mereka dalam *event* olahraga.

Menurut Cuskelly et al. (2021), *recognition* dalam *event* olahraga harus dirancang sedemikian rupa agar *volunteer* merasa dihargai atas kontribusinya tanpa mengharapkan kompensasi finansial. Studi ini menyoroti bahwa pengakuan publik, baik dalam bentuk penyebutan

nama *volunteer* dalam acara resmi atau melalui media sosial, memiliki dampak positif terhadap keterikatan mereka dengan *event* (Cuskelly et al., 2021)

Sistem *recognition* yang efektif dalam *event* olahraga harus memiliki struktur yang jelas dan konsisten. Doll et al. (2019) dalam penelitiannya mengenai manajemen *volunteer* di *event* internasional menemukan bahwa penghargaan yang diberikan dalam waktu yang tepat dan dengan cara yang sesuai lebih berdampak terhadap motivasi *volunteer* dibandingkan penghargaan yang bersifat seragam dan dilakukan hanya di akhir *event* (Doll et al., 2019).

Recognition juga berperan dalam meningkatkan retensi dan keterlibatan jangka panjang *volunteer*. Hallmann, Downward, & Dickson (2018) dalam studinya terhadap *volunteer event* olahraga menemukan bahwa penghargaan non-material seperti ucapan terima kasih langsung dari panitia dan apresiasi di media sosial memiliki dampak yang lebih besar terhadap kepuasan *volunteer* dibandingkan sekadar pemberian sertifikat tanpa makna personal (Hallmann et al., 2018).

Salah satu strategi yang dapat diterapkan dalam Peparnas XVII Solo 2024 adalah dengan mengintegrasikan sistem *recognition* berbasis data dan umpan balik *volunteer*. Power & Nedvetskaya (2022) menyarankan bahwa *event* penyelenggara dapat memanfaatkan platform digital atau aplikasi *event* untuk memberikan *recognition* secara real-

time, misalnya dengan mempublikasikan pencapaian *volunteer* melalui media sosial atau email pribadi (Power & Nedvetskaya, 2022)

Selain itu, Sukharkova & Singh (2022) menunjukkan bahwa *volunteer* dalam *event* olahraga di Rusia dan India cenderung lebih puas dengan pengalaman mereka ketika mereka merasa bahwa kontribusi mereka benar-benar dihargai oleh penyelenggara *event*. Studi ini menyoroti bahwa *event* olahraga harus memiliki mekanisme feedback di mana *volunteer* dapat menyampaikan pengalaman mereka dan mendapatkan pengakuan langsung dari panitia (Sukharkova & Singh, 2022)

Dengan demikian, sistem pemberian *recognition* dalam *event* olahraga harus terstruktur, dilakukan secara berkelanjutan, dan dipersonalisasi sesuai dengan kontribusi *volunteer*. *Recognition* yang efektif tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan *volunteer*, tetapi juga berkontribusi terhadap loyalitas mereka dalam *event* mendatang, termasuk dalam penyelenggaraan *event* olahraga nasional seperti Peparnas XVII Solo 2024.

d. Teori Pendukung

1) *Social Exchange Theory* (Pertukaran sosial dalam pengakuan)

Teori pertukaran sosial, sebagaimana dijelaskan oleh Blau (1964), menyatakan bahwa hubungan sosial didasarkan pada pertukaran nilai yang saling menguntungkan. Dalam hubungan ini, setiap pihak memberikan kontribusi dan menerima penghargaan

sebagai imbalannya. Dalam konteks *volunteer*, *Recognition* bertindak sebagai imbalan non-material yang diberikan oleh organisasi kepada *volunteer* atas kontribusi mereka.

Recognition formal dan informal adalah cara organisasi untuk "membalas" kontribusi *volunteer* dengan penghargaan. Benevene et al. (2018) mencatat bahwa pengakuan menciptakan komitmen emosional antara *volunteer* dan organisasi. Komitmen ini diperkuat oleh perasaan bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui, yang mendorong *volunteer* untuk terus berkontribusi sebagai bentuk timbal balik (Benevene et al., 2018).

Dalam pertukaran sosial, *volunteer* memberikan waktu, tenaga, dan keahlian mereka, sementara organisasi memberikan pengakuan dalam bentuk penghargaan formal seperti sertifikat atau informal seperti pujian langsung. Hubungan ini menciptakan keseimbangan dalam interaksi antara *volunteer* dan organisasi.

Teori ini menjelaskan bahwa pengakuan mendorong *volunteer* untuk merasa dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan kontribusi mereka. Pengakuan juga meningkatkan hubungan interpersonal antara *volunteer* dan penyelenggara, menciptakan suasana kerja yang harmonis. Kang dan Cho (2015) menunjukkan bahwa *volunteer* yang merasa diakui cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi (Kang & Cho, 2015).

Social Exchange Theory juga membantu menjelaskan bagaimana *Recognition* mendorong keberlanjutan kontribusi *volunteer*. *Volunteer* yang menerima pengakuan cenderung merasa bahwa hubungan mereka dengan organisasi adalah hubungan yang adil dan saling menguntungkan. Hal ini meningkatkan loyalitas mereka dan intensi untuk terus berkontribusi dalam kegiatan mendatang, sebagaimana dicatat oleh Cho et al. (2020).

4. Konsep Kepuasan *Volunteer*

a. Definisi Kepuasan *Volunteer*

Kepuasan *volunteer* adalah elemen penting yang memengaruhi keberhasilan *event* olahraga, karena *volunteer* berperan sebagai motor penggerak utama dalam mendukung kelancaran berbagai aktivitas. Menurut D. Kim et al. (2019) kepuasan *volunteer* didefinisikan sebagai evaluasi positif individu terhadap pengalaman mereka dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh pemenuh kebutuhan psikologis serta praktik manajemen *volunteer* yang efektif, seperti komunikasi yang jelas dan penghargaan (D. Kim et al., 2019b). Pendekatan ini diperkuat oleh Ghazali et al. (2024), yang menekankan bahwa kepuasan *volunteer* sering kali didorong oleh motivasi intrinsik, seperti kebanggaan menjadi bagian dari acara besar atau kontribusi positif kepada komunitas, dengan harmoni antara motivasi dan pengalaman sebagai kunci (Ghazali et al., 2024).

Kepuasan *volunteer* mencakup sejauh mana mereka merasa kontribusinya dihargai dan memiliki dampak positif terhadap keberhasilan acara (Adanan et al., 2021). Persepsi bahwa kontribusi mereka diakui oleh organisasi meningkatkan rasa puas, terutama jika disertai dengan pengakuan formal dan informal. Lachance & Parent (2020) mendukung pandangan ini dengan menyatakan bahwa pengalaman positif selama partisipasi, termasuk hubungan interpersonal yang baik dengan tim dan penyelenggara menjadi elemen utama yang menciptakan rasa keterhubungan sosial dan memotivasi *volunteer* untuk terus terlibat (Lachance & Parent, 2020).

Secara keseluruhan, kepuasan *volunteer* dapat didefinisikan sebagai evaluasi positif yang melibatkan pemenuhan kebutuhan psikologis, motivasi intrinsik, penghargaan atas kontribusi, dan dukungan lingkungan kerja yang memadai. Faktor-faktor ini, termasuk pengakuan formal dan informal, hubungan interpersonal, serta apresiasi, menjadi elemen kunci dalam memastikan tingkat kepuasan *volunteer* yang tinggi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan *Volunteer*

1) Motivasi Pribadi

Motivasi pribadi menjadi salah satu penggerak utama yang memengaruhi tingkat kepuasan *volunteer*. Dalam konteks Peparnas XVII Solo 2024, motivasi intrinsik seperti kebanggaan menjadi bagian dari acara olahraga nasional dan keinginan untuk membantu

komunitas difabel menjadi pendorong penting. Lachance dan Parent (2020) menjelaskan bahwa *volunteer* yang memiliki motivasi intrinsik tinggi lebih cenderung merasa puas karena kontribusi mereka sesuai dengan nilai dan tujuan pribadi mereka (Lachance & Parent, 2020).

2) Ekspektasi terhadap *Reward* dan *Recognition*

Ekspektasi *volunteer* terhadap penghargaan formal dan informal sangat memengaruhi evaluasi mereka terhadap pengalaman di *event* olahraga. Dalam penelitian Fallon dan Rice (2015), *volunteer* merasa puas ketika penghargaan yang mereka terima sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkan. Pada *event* nasional seperti Peparnas, penghargaan formal seperti sertifikat atau medali dan pengakuan informal seperti ucapan terima kasih secara langsung dapat meningkatkan kepuasan *volunteer* (Fallon & Rice, 2015).

3) Bentuk Penghargaan

Penghargaan memainkan peran kunci dalam meningkatkan kepuasan *volunteer*. Dalam konteks Peparnas, penghargaan formal seperti penghormatan di depan umum atau pemberian sertifikat dan medali menjadi simbol pengakuan atas kontribusi *volunteer*. Sementara itu, penghargaan informal seperti pujian langsung dari panitia, penyebutan nama di acara, atau ucapan terima kasih secara verbal juga berpengaruh besar. Resch et al. (2021) mencatat bahwa

penghargaan yang diberikan secara proporsional terhadap kontribusi *volunteer* membantu meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat hubungan mereka dengan organisasi (Resch et al., 2022).

c. Kontribusi Kepuasan terhadap Keberhasilan *Event*

1) Loyalitas dan Retensi *Volunteer*

Volunteer yang puas dengan pengalaman mereka lebih cenderung terlibat dalam *event* mendatang, yang pada akhirnya akan mengurangi kebutuhan untuk merekrut *volunteer* baru. Adanan et al (2021) mencatat bahwa kepuasan *volunteer* meningkatkan niat mereka untuk kembali berkontribusi di masa depan (*revolunteering*), yang mendukung keberlanjutan tenaga kerja sukarela dalam suatu organisasi atau *event* (Adanan et al., 2021). Dalam konteks *event* olahraga nasional, keberlanjutan ini sangat penting karena *volunteer* sering kali menjadi elemen utama dalam keberhasilan operasional *event*.

2) Kinerja yang Optimal

Volunteer yang puas lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka selama pelaksanaan. Lachance & Perent (2020) menjelaskan bahwa kepuasan meningkatkan motivasi intrinsik *volunteer*, yang berdampak pada dedikasi mereka terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendukung kelancaran terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendukung kelancaran

operasional dan mengurangi resiko kesalahan selama *event* berlangsung (Lachance & Parent, 2020).

3) Citra Positif *Event* dan Organisasi

Kepuasan *volunteer* juga berdampak pada citra positif *event* dan organisasi penyelenggara. Menurut Kim et al. (2019), *volunteer* yang merasa puas cenderung memberikan umpan balik positif melalui *word-of-mouth*, baik kepada rekan kerja maupun masyarakat umum. Hal ini membantu memperkuat reputasi *event* dan menarik lebih banyak peserta serta sponsor di masa depan (D. Kim et al., 2019b). Dalam *event* olahraga berskala nasional, reputasi positif sangat penting untuk menjaga kepercayaan dari komunitas, atlet, dan mitra.

d. Teori Pendukung

1) *Job Satisfaction Theory* (Teori kepuasan Kerja)

Job Satisfaction Theory, yang pertama kali diperkenalkan oleh Herzberg (1959), menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan individu di tempat kerja, dengan membagi dua jenis faktor utama: motivator dan *hygiene factors*. Dalam konteks *volunteer* di *event* olahraga nasional seperti Peparas XVII Solo 2024, teori ini memberikan kerangka kerja yang relevan untuk memahami bagaimana *reward* dan *recognition* dapat memengaruhi kepuasan mereka. Motivator adalah faktor intrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan, dan diantaranya adalah pengakuan, baik dalam bentuk

penghargaan formal seperti sertifikat atau penghargaan publik, maupun informal seperti pujian dari panitia, sangat penting dalam meningkatkan kepuasan *volunteer*. Fallon & Rice mendukung pandangan ini, menyatakan bahwa pengakuan memperkuat rasa dihargai *volunteer* dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Selain itu, pencapaian yang dirasakan *volunteer* dalam tugas mereka juga menjadi motivator utama. Menurut Lachance & Parent (2020), *volunteer* yang diberikan tugas menantang yang sesuai dengan kapasitas, dengan *volunteer* yang diberikan otonomi dalam tugas merasa lebih dihargai dan termotivasi.

Di sisi lain, *Hygiene factor* adalah faktor ekstrinsik yang tidak secara langsung meningkatkan kepuasan tetapi, jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan. *Hygiene factor* dalam konteks *volunteer* mencakup lingkungan kerja yang mendukung, fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif. Herzberg menekankan pentingnya lingkungan kerja yang nyaman untuk mencegah ketidakpuasan, dan Kim et al. (2019) menjelaskan bahwa hubungan interpersonal yang baik dan suasana kerja yang mendukung menciptakan pengalaman yang lebih positif bagi *volunteer*. Fasilitas yang memadai, seperti ruang istirahat, konsumsi, dan perlengkapan kerja yang memadai, juga penting agar *volunteer* merasa nyaman. Soedjatmiko (2017) mencatat bahwa fasilitas yang buruk dapat mengurangi motivasi dan menimbulkan ketidakpuasan. Selain itu,

komunikasi yang efektif juga merupakan elemen penting dalam menciptakan pengalaman kerja yang positif. Adanan et al. (2021) mengungkapkan bahwa komunikasi yang buruk antara panitia dan *volunteer* dapat menjadi penyebab utama ketidakpuasan, sementara komunikasi yang jelas membantu *volunteer* memahami tugas mereka dengan lebih baik.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang telah dilakukan oleh:

1. Fawwaz Syafril Dirana (2023) yang berjudul "Pengaruh *Reward* Terhadap Organizational Commitment *Volunteer* dengan Gender sebagai Variabel Moderator" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap Komitmen Organisasi relawan dan fungsi gender sebagai pemoderasi moderator, serta pengaruh *reward* terhadap dimensi affective commitment, continuance commitment dan normative commitment. komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Penelitian kuantitatif korelasional dengan menggunakan Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang digunakan oleh Maqsood dkk., (2012) dengan 18 item ($\alpha = 0.843$) dan instrumen dari Stater & Stater (2019) yang mengukur *reward* dengan 15 item ($\alpha = 0.815$). Subjek penelitian ini adalah 302 relawan di organisasi nirlaba. Teknik pengumpulan data menggunakan purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan analisis korelasi regresi linier sederhana. Hasil

analisis menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi relawan sebesar 29,1% dan gender tidak terbukti berfungsi sebagai pemoderasi. Pengaruh *reward* terhadap komitmen afektif sebesar 26%, komitmen normatif sebesar 18,6%, dan komitmen keberlanjutan sebesar 11,5%.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Angga Tritisari pada tahun 2024 ” Penerapan Sistem *Reward* dan *Recognition* untuk Meningkatkan Produktivitas” penelitian ini membahas terkait penerapan sistem penghargaan dan pengakuan dengan pendekatan strategis yang banyak diadopsi untuk meningkatkan produktivitas karyawan di berbagai lingkungan organisasi. Penelitian ini menyelidiki bagaimana penerapan sistem penghargaan dan pengakuan berdampak pada tingkat produktivitas di antara karyawan, dengan fokus pada wawasan kualitatif yang dikumpulkan dari wawancara mendalam dan data observasi. Dengan menggunakan metodologi kualitatif, penelitian ini meneliti persepsi karyawan tentang jenis penghargaan, praktik pengakuan, dan efek motivasi dalam lingkungan kerja mereka sehari-hari. Temuan menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang efektif, dikombinasikan dengan pengakuan yang konsisten, secara signifikan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya, produktivitas. Selain itu, karyawan menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi ketika mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Studi ini juga menyoroti perlunya pendekatan yang disesuaikan dengan sistem penghargaan, yang menunjukkan bahwa

penghargaan yang disesuaikan dengan preferensi individu dapat meningkatkan keterlibatan yang lebih besar. Dengan mengeksplorasi aspek-aspek kualitatif ini, penelitian ini memberikan wawasan tentang praktik terbaik bagi organisasi yang bertujuan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan mendorong produktivitas melalui penghargaan dan pengakuan. Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi lebih lanjut dampak jangka panjang dari sistem penghargaan terhadap produktivitas di berbagai sektor.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hee-Jin Kang dan Seong-Je Cho pada tahun 2015 berjudul "*A Study on the Effects of Recognition and Reward of Volunteer Activity on the Intent to Continue*" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efek dari *reward* dan *recognition* terhadap aktivitas *volunteer* dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi niat mereka untuk melanjutkan aktivitas *volunteering*. Metode penelitian yang digunakan adalah survei kuesioner dengan administrasi mandiri, di mana tujuan dan pertanyaan survei dijelaskan secara memadai kepada para responden sebelum survei dimulai. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang mengukur pengakuan, penghargaan, dan niat untuk melanjutkan aktivitas relawan. Survei dilakukan dari tanggal 1 Juni 2014 hingga 30 September 2014 dengan total responden sebanyak 203 orang, yang terdiri dari *volunteer* yang berpartisipasi dalam kegiatan *volunteering* dengan afiliasi ke klub atau organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *recognition* atas aktivitas sukarela memiliki pengaruh signifikan

terhadap niat untuk melanjutkan aktivitas tersebut, dengan nilai $\beta=0.186$ dan $p<0.01$. Penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan *reward* dan *recognition* dapat meningkatkan niat *volunteer* untuk terus berpartisipasi dalam kegiatan *volunteering*, memberikan implikasi penting bagi strategi peningkatan persistensi *volunteer*.

C. Karangka Pikir

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan dalam sistem penghargaan (*reward*) dan pengakuan (*recognition*) yang diterapkan terhadap para *volunteer*. Permasalahan utama meliputi ketidaksesuaian pemberian *reward* dengan kontribusi nyata, sistem *recognition* yang belum dijalankan secara adil, serta kurangnya perhatian terhadap kepuasan para *volunteer*. Ketiga hal ini dapat berdampak pada turunnya motivasi dan komitmen kerja sukarela.

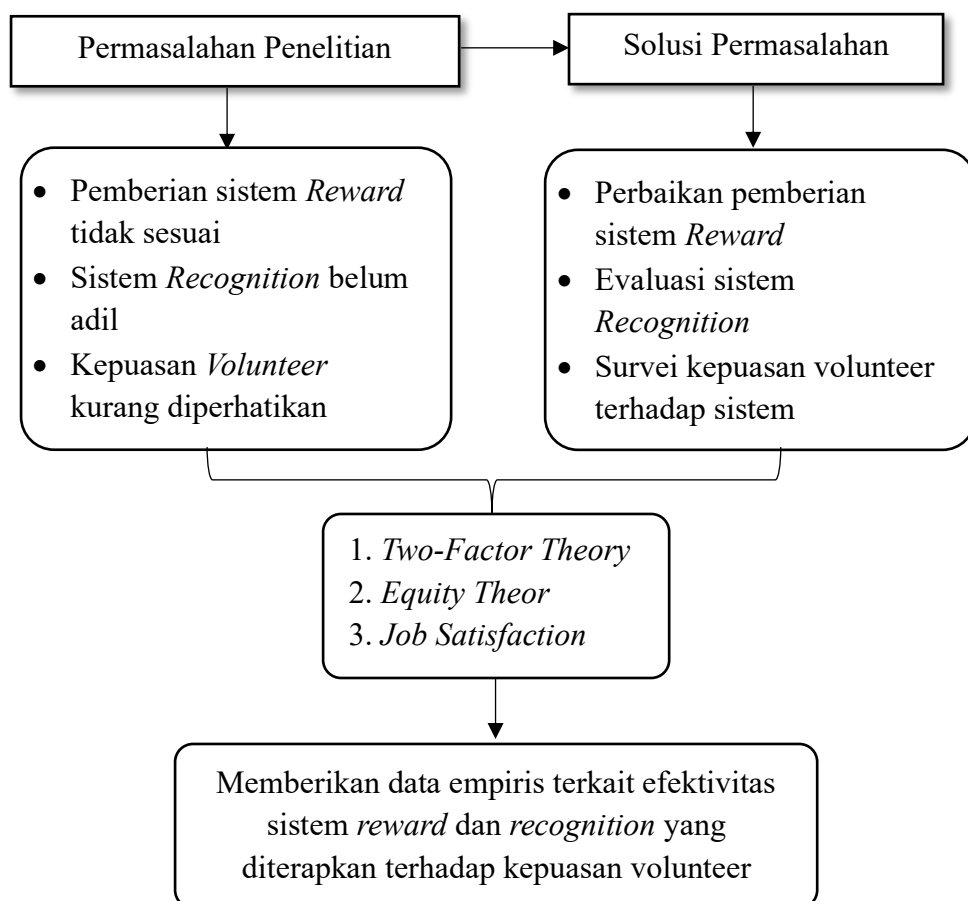
Sebagai respon terhadap permasalahan tersebut, penelitian ini menawarkan solusi berupa perbaikan sistem pemberian *reward*, evaluasi menyeluruh terhadap sistem *recognition*, serta survei kepuasan *volunteer* untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai efektivitas kedua sistem tersebut. Langkah ini diharapkan dapat menciptakan sistem penghargaan yang lebih adil, transparan, dan berdampak positif terhadap kepuasan dan retensi para *volunteer*.

Kerangka pikir penelitian ini dibangun berdasarkan tiga pendekatan teori. Pertama, *Two-Factor Theory* dari Herzberg, yang membagi faktor kepuasan kerja menjadi motivator (seperti pengakuan dan pencapaian) dan faktor kebersihan (seperti kebijakan organisasi dan kondisi kerja). Kedua, *Equity Theory* yang menekankan pentingnya keadilan dalam persepsi individu

mengenai perbandingan antara *input* dan *output*. Ketiga, teori *Job Satisfaction*, yang digunakan untuk mengukur sejauh mana individu merasa puas dengan peran dan tugas yang dijalani, dalam konteks ini adalah sebagai *volunteer*.

Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memberikan data empiris mengenai efektivitas sistem *reward* dan *recognition* terhadap kepuasan *volunteer*. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai dasar perumusan kebijakan yang lebih tepat dalam pengelolaan sumber daya sukarela.

Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir



BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan metode survei untuk menggambarkan bagaimana sistem *reward* dan *recognition* diterapkan dalam *Event* PEPARNAS XVII Solo 2024 serta bagaimana *volunteer* menilai sistem tersebut. Menurut Sugiyono (2014), penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai suatu fenomena yang terjadi dalam suatu populasi tanpa mencari hubungan kausal. Oleh karena itu, penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji pengaruh tetapi lebih kepada pemetaan persepsi *volunteer* terhadap sistem *reward* dan *recognition* yang diberikan selama *event* berlangsung.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara daring (online) melalui platform digital. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15-16 April 2025 dilakukan dengan membagikan kuesioner secara online menggunakan tautan survei yang disebarluaskan melalui grup WhatsApp, media sosial, dan jaringan komunikasi *volunteer* PEPARNAS XVII Solo 2024. Metode daring ini dipilih untuk menjangkau *volunteer* yang tersebar di berbagai lokasi, mengingat *event* telah selesai dilaksanakan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *volunteer* yang terlibat dalam Peparnas XVII Solo 2024, dengan jumlah 1.617 orang. *Volunteer* ini berasal dari 14 divisi, diantaranya adalah Akomodasi, Olahraga, Akreditasi, SDM, Broadcasting, NPC, ADL, Protokol VVIP, Marketing & Promo Klasifikasi, IT, Ceremony, Medis & Doping dan Media PR.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria yang digunakan adalah: (1) volunteer yang secara aktif terlibat minimal selama dua hari kegiatan di *Event* Peparnas XVII Solo 2024; (2) bersedia mengisi kuesioner secara lengkap; dan (3) berusia minimal 17 tahun.

Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan, penelitian ini menggunakan rumus Solvin dengan tingkat kesalahan (margin of error) 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Dimana :

- n = ukuran sampel
- N = Jumlah populasi (1.617)
- e = % kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan 10% (0,10)

Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak **95** responden, yang dianggap telah memenuhi syarat minimal jumlah responden dalam penelitian kuantitatif deskriptif untuk memperoleh gambaran umum yang representatif.

D. Definisi Operasional Variabel

Menurut Ridha (2017), definisi operasional memungkinkan konsep yang abstrak diubah menjadi sesuatu yang dapat dioperasionalkan, sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengukuran. Definisi operasional memberikan batasan yang jelas terhadap variabel yang diteliti, menentukan bagaimana variabel tersebut akan diukur, serta menetapkan indikator yang digunakan dalam pengumpulan data.

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Sistem <i>Reward</i> (X1) Sistem penghargaan yang diberikan kepada <i>volunteer</i> sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka dalam <i>Event</i> Peparnas XVII Solo 2024.”	1. Jenis <i>Reward</i> 2. Pemberian <i>Reward</i> 3. Kesesuaian <i>Reward</i> 4. Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Motivasi	Skala Likert 1-5
2	Sistem <i>Recognition</i> Bentuk pengakuan atau apresiasi secara non-material yang diberikan oleh penyelenggara kepada <i>volunteer</i>	1. Bentuk <i>Recognition</i> 2. Penyampaian <i>Recognition</i> 3. Keadilan dalam Pemberian <i>Recognition</i> 4. Pengaruh <i>Recognition</i> terhadap Kepuasan	Skala Likert 1-5
3	Kepuasan <i>Volunteer</i> Kondisi emosional positif yang dirasakan <i>volunteer</i> sebagai hasil dari pengalaman dan	1. Kepuasan terhadap Sistem <i>Reward</i> 2. Kepuasan terhadap Sistem <i>Recognition</i>	Skala Likert 1-5

	perlakuan yang mereka terima selama menjadi bagian dari <i>event</i>	3. Tingkat kebahagiaan dalam berkontribusi 4. Loyalitas atau motivasi untuk berpartisipasi kembali	
--	--	---	--

Definisi operasional ini digunakan untuk menyusun instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner, sehingga variabel *reward*, *recognition*, dan kepuasan *volunteer* dapat diukur secara kuantitatif. Dengan indikator yang jelas, penelitian ini dapat memperoleh data yang lebih valid dan reliabel dalam menganalisis pengaruh sistem *reward* dan *recognition* terhadap kepuasan *volunteer* di Pearnas XVII Solo 2024.

E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen

Menurut Sugiyono (2017), instrumen penelitian merupakan alat atau media yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam sebuah penelitian. Instrumen ini dirancang dan dimanfaatkan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan guna menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Instrumen ini disusun berdasarkan teori *reward* dan *recognition* serta kepuasan kerja/relawan, yang telah dimodifikasi dan disesuaikan dengan konteks *volunteer event* olahraga, khususnya Pearnas XVII Solo 2024. Jumlah total pernyataan dalam kuesioner adalah 31 butir, yang terdiri dari: 11 pernyataan untuk variabel X1 (*Reward*), 10 pernyataan untuk variabel X2 (*Recognition*), dan 10 pernyataan untuk variabel Y (Kepuasan Volunteer).

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Pernyataan Kuesioner	Butir	
				(+)	(-)
1.	Sistem <i>Reward</i> (X1)	Jenis <i>Reward</i>	1. Saya menerima Insentif (uang transportasi dan honorium) yang setara dengan kontribusi saya. 2. Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan <i>volunteer</i> .	1	2
		Pemberian <i>Reward</i>	3. Kepastian atau kejelasan dalam pemberian <i>reward</i> membuat saya lebih termotivasi. 4. Insentif tidak diberikan tepat waktu oleh PB PEPARNAS.	3	4
		Kesesuaian <i>Reward</i>	5. <i>Reward</i> yang diberikan tidak sesuai dengan usaha yang saya lakukan. 6. Saya mendapatkan <i>reward</i> yang sepadan dengan kontribusi saya. 7. Sistem <i>reward</i> yang diberikan dilakukan secara adil.	6,7	5
		Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Motivasi	8. Adanya <i>reward</i> membuat saya lebih bersemangat untuk berkontribusi. 9. Saya lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja saya jika ada <i>reward</i> . 10. Kepastian pemberian <i>reward</i> tidak meningkatkan semangat saya dalam bekerja.	8,9	10
2.	Sistem <i>Recognition</i> (X2)	Bentuk <i>Recognition</i>	11. Kontribusi <i>volunteer</i> diakui dengan baik oleh PB PEPARNAS. 12. Saya tidak merasa dihargai atas usaha yang sudah saya berikan.	11, 13	12

			13. Sertifikat yang diberikan berpotensi mendukung pengembangan karier dan akademik saya.		
		Penyampaian <i>Recognition</i>	14. <i>Recognition</i> /pengakuan disampaikan PB Peparnas dengan cara yang positif dan membangun. 15. Saya merasa puas dengan pengakuan melalui media sosial dan publikasi <i>event</i> . 16. Saya tidak mendapatkan pengakuan yang jelas dan terbuka dari PB Peparnas.	14, 15	16
		Keadilan dalam Pemberian <i>Recognition</i>	17. Sistem <i>recognition</i> /pengakuan yang ada bersifat transparan dan objektif. 18. Semua <i>volunteer</i> mendapatkan hak yang sama untuk diakui atas kontribusinya.	17, 18	
		Pengaruh <i>Recognition</i> terhadap Kepuasan	19. Kepuasan saya meningkat ketika kontribusi diakui. 20. Saya merasa lebih termotivasi untuk terus berkontribusi karena mendapat pengakuan..	19, 20	
3.	Kepuasan <i>Volunteer</i> (Y)	Kepuasan terhadap Sistem <i>Reward</i>	21. Saya tidak puas dengan Insentif yang diberikan PB Peparnas. 22. Sistem <i>reward</i> yang diberikan dilakukan secara adil dan efektif. 23. Insentif yang diberikan sesuai dengan harapan saya sebagai <i>volunteer</i> .	22, 23	21
		Kepuasan terhadap Sistem <i>Recognition</i>	24. Saya tidak puas dengan pengakuan yang diberikan PB Peparnas.	25, 26	24

			25. Sistem <i>recognition</i> yang diberikan dinilai adil dan efektif. 26. Pengakuan yang diberikan sesuai dengan harapan saya sebagai <i>volunteer</i> .		
		Tingkat kebahagiaan dalam berkontribusi	27. Saya merasa senang ketika menjadi <i>volunteer</i> . 28. Saya merasa bangga dapat berkontribusi sebagai <i>volunteer</i> dalam event ini.	27, 28	
		Motivasi untuk terus berpartisipasi	29. Saya terdorong untuk terus berpartisipasi dalam kegiatan yang serupa. 30. Pengalaman menjadi <i>volunteer</i> dalam event ini sangat menyenangkan bagi saya. 31. Saya ingin terus terlibat di kegiatan serupa, karena lingkungan yang menghargai kontribusi <i>volunteer</i> .	29, 30, 31	
Total Pernyataan				31	

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei daring menggunakan kuesioner berbasis skala Likert 1-5. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden (Sugiyono, 2017). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap objek tertentu (Sugiyono, 2019).

Metode ini dipilih karena memungkinkan responden untuk mengisi kuesioner secara fleksibel, serta memudahkan proses penyebaran dan pengolahan data secara efisien. Kuesioner akan disusun dalam Google Forms dan didistribusikan kepada *volunteer* Peparnas XVII Solo 2024 melalui berbagai saluran komunikasi, seperti grup WhatsApp dan Telegram yang dikelola oleh panitia, serta platform media sosial yang digunakan oleh komunitas *volunteer*. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif sehingga dibuat skor sebagai berikut:

Tabel 3. Format Penilaian Skala Likert

Skor	Kategori	Penjelasan
1	Sangat Tidak Setuju	Responden sama sekali tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan.
2	Tidak Setuju	Responden cenderung tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan.
3	Netral	Responden tidak memiliki pendapat yang kuat, baik setuju maupun tidak setuju terhadap pernyataan.
4	Setuju	Responden setuju dengan pernyataan yang diajukan.
5	Sangat Setuju	Responden sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan.

F. Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Validitas Instrumen

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji menggunakan validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi dilakukan melalui *expert judgment*, di mana para ahli dalam bidang manajemen *volunteer* dan kepuasan kerja menilai sejauh mana item-item dalam kuesioner telah mencerminkan seluruh aspek variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono

(2014), pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan meminta pendapat dari para ahli untuk memastikan bahwa setiap item dalam instrumen relevan dengan konsep yang diukur. Oleh karena itu, sebelum penyebaran kuesioner kepada responden utama, kuesioner terlebih dahulu dikaji oleh pakar agar memenuhi standar validitas isi.

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa validitas konstruk dapat diuji melalui analisis statistik. Dalam penelitian ini, validitas konstruk diuji dengan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Cara menentukan tingkat validitas adalah dengan cara menghitung koefisiensi korelasi *product moment* menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi product moment

N = Jumlah responden untuk diuji coba

xy = Skor pertanyaan

x = Skor item

y = Skor total

Jika nilai r hitung $> r$ tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka item dianggap valid. Jika nilai r hitung $\leq r$ tabel, maka item dianggap tidak valid dan perlu direvisi atau dihapus. Dalam penelitian uji validitas dilakukan terhadap **95 responden**, uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig.	Ket
1.	Sistem <i>Reward</i>	P01	0.708	0.202	0,000	Valid
		P02	0.614	0.202	0,000	Valid
		P03	0.422	0.202	0,000	Valid
		P04	0.382	0.202	0,000	Valid
		P05	0.718	0.202	0,000	Valid
		P06	0.826	0.202	0,000	Valid
		P07	0.740	0.202	0,000	Valid
		P08	0.438	0.202	0,000	Valid
		P09	0.205	0.202	0,046	Valid
2.	Sistem <i>Recognition</i>	P10	0.300	0.202	0,003	Valid
		P11	0.449	0.202	0,000	Valid
		P12	0.584	0.202	0,000	Valid
		P13	0.445	0.202	0,000	Valid
		P14	0.551	0.202	0,000	Valid
		P15	0.603	0.202	0,000	Valid
		P16	0.554	0.202	0,000	Valid
		P17	0.648	0.202	0,000	Valid
3.	Kepuasan <i>Volunteer</i>	P18	0.611	0.202	0,000	Valid
		P19	0.368	0.202	0,000	Valid
		P20	0.423	0.202	0,000	Valid
		P21	0.732	0.202	0,000	Valid
		P22	0.727	0.202	0,000	Valid
		P23	0.821	0.202	0,000	Valid
		P24	0.690	0.202	0,000	Valid
		P25	0.737	0.202	0,000	Valid
		P26	0.770	0.202	0,000	Valid
		P27	0.384	0.202	0,000	Valid
		P28	0.291	0.202	0,004	Valid
		P29	0.331	0.202	0,001	Valid
		P30	0.368	0.202	0,000	Valid
		P31	0.460	0.202	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada 31 pernyataan mendapatkan nilai korelasi lebih besar dari r Tabel untuk alpha 5% yaitu 0,202 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka semua item pernyataan di atas dinyatakan valid.

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen merujuk pada tingkat konsistensi dan keandalan alat ukur dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Reliabilitas menilai sejauh mana instrumen memberikan hasil yang tetap dan tidak dipengaruhi oleh kesalahan. Metode yang digunakan adalah konsistensi internal dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha*. Rumus yang digunakan untuk *Cronbach Alpha* adalah:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah item pertanyaan

Si = Varian skor tiap item pertanyaan

St = Varians total

Menurut Sugiyono (2017), koefisien *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang baik, sedangkan nilai antara 0,60 hingga 0,70 masih dapat diterima, meskipun perlu dipertimbangkan untuk perbaikan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji dengan menghitung Cronbach's Alpha untuk setiap variabel penelitian, yaitu *reward* (X1), *recognition* (X2), dan kepuasan *volunteer* (Y). Hasil dari uji reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Jumlah pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat	Keterangan
31 Butir	0,924	>0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas bahwa *Cronbach's Alpha* untuk 31 butir pernyataan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan dari responden mengenai sistem *reward, recognition*, dan kepuasan volunteer dalam *Event* Peparnas XVII Solo 2024.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis dilakukan dengan menghitung rata-rata (mean), frekuensi, dan persentase dari masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya, dilakukan pengelompokan data berdasarkan indikator dari masing-masing variabel untuk mengetahui skor rata-rata per indikator dan per variabel. Hasil analisis ini disajikan dalam bentuk tabel agar memudahkan pembacaan serta interpretasi data.

2. Interpretasi Kategori Skor Skala Likert

Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai rata-rata jawaban responden, digunakan klasifikasi kategori yang disusun berdasarkan rumus dari Sugiyono (2019) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Kategori} &= \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Dengan demikian, diperoleh klasifikasi interpretasi skor rata-rata sebagai berikut:

Tabel 6. Kriteria Skor Variabel Penelitian

Nilai Skor	Kriteria Variabel
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Sedang
3.41 – 4.20	Tinggi
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

Penelitian ini mengacu pada pedoman interpretasi nilai skala Likert menurut Sugiyono (2019), bahwa skor rata-rata dalam rentang 3.40 – 4.19 dikategorikan baik, dan 4.20 – 5.00 dikategorikan sangat baik. Sebaliknya, nilai <3.39 menunjukkan bahwa indikator tersebut termasuk dalam kategori cukup, kurang, atau sangat kurang, tergantung rentang nilai yang diperoleh.

BAB IV

HASIL KAJIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan volunteer yang terlibat aktif pada *Event* Peparnas XVII Solo 2024 yang berjumlah 95 responden. Berdasarkan hasil Data yang didapatkan hasil penelitian per kategori sebagai berikut :

a. Gender

Sebaran data berdasarkan gender dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Deskripsi Gender Responden

Gender	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	44	46,3%
Perempuan	51	53,7%
Total	95	100,0%

Tabel 7 menunjukkan bahwa 95 responden dengan sebaran volunteer laki-laki terdapat 44 dengan persentase 46,3% dan volunteer perempuan 51 dengan persentase 53,7% dari jumlah keseluruhan sebanyak 95 responden.

b. Usia

Sebaran data berdasarkan usia (Hurlock, 1996) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Deskripsi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
18-22 Tahun	42	44,2%
23-27 Tahun	39	41,1%
>27 Tahun	14	14,7%
Total	95	100,0%

Tabel 8 mendeskripsikan bahwa dari 95 responden terdapat 42 (44,2%) responden yang berusia di rentang 18 sampai 22 tahun dan 39 (41,1%) responden berusia antara 23 sampai 27 tahun. Sementara untuk rentang usia lebih dari 27 tahun terdapat 14 (14,7%) responden.

c. Pekerjaan

Sebaran data berdasarkan jenis pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Deskripsi Pekerjaan Responden

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Mahasiswa/Pelajar	49	51,6%
Pekerja	30	31,6%
Wirausaha	6	6,3%
Belum bekerja	10	10,5%
Total	95	100,0%

Tabel 9 mendeskripsikan bahwa dari 95 responden terdapat 49 (51,6%) responden dengan status sebagai mahasiswa/pelajar, 30 (31,6%) responden dengan status sudah bekerja, kemudian sebanyak 6 (6,3%) responden merupakan wirausahawan. Sementara itu responden dengan status belum bekerja sebanyak 10 (10,5%) responden.

2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Analisis statistik dilakukan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan. Seluruh variabel dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata. Penilaian distribusi data setiap variabel menggunakan rentang kriteria dengan *interval range* 0,8.

Berdasarkan hasil interval range maka dapat disusun kriteria hasil pengukuran konstruk sebagai berikut:

Tabel 10. Kriteria Skor Variabel Penelitian

Nilai Skor	Kriteria Variabel
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Sedang
3.41 – 4.20	Tinggi
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

Kriteria pengukuran tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan semakin baik tanggapan responden terhadap item maupun variabel tersebut. Berikut sajian hasil olah data variabel penelitian:

Tabel 11. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Sistem <i>Reward</i>	95	16	50	35.94	6.916
Sistem <i>Recognition</i>	95	27	50	39.71	5.737
Kepuasan <i>Volunteer</i>	95	26	55	44.49	6.383

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada Tabel 11 dapat diketahui bahwa total sampel yang digunakan adalah 95 volunteer yang terlibat aktif pada *Event* Peparnas XVII Solo 2024. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Sistem *Reward* (X1)

Variabel sistem *reward* yang terdiri dari 10 pernyataan memiliki nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimum sebesar 50. Variabel sistem *reward* ini memiliki nilai mean sebesar 35.94, dengan nilai standar deviasi variabel sistem *reward* sebesar 6.916. Hal ini berarti

nilai standar deviasi ini lebih rendah dari mean atau nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait sistem *reward* sudah merata. Apabila nilai mean 35.94 dibagi dengan 10 pernyataan maka diperoleh nilai total mean sebesar 3,59 yakni berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian berdasarkan analisis data sistem *reward* yang terdiri dari jenis *reward*, pemberian *reward*, kesesuaian *reward*, dan pengaruh *reward* terhadap loyalitas dan motivasi menunjukkan hasil yang baik.

Sistem *reward* didasarkan pada berbagai aspek yang mempengaruhinya. Hasil penelitian untuk masing-masing aspek adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Statistik Deskriptif Sistem *Reward*

Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Jenis <i>reward</i>	95	1	5	3,73	0,991	Tinggi
Pemberian <i>reward</i>	95	1	5	3,14	0,936	Sedang
Kesesuaian <i>reward</i>	95	1	5	3,37	1,083	Sedang
Pengaruh <i>reward</i> terhadap motivasi	95	1	5	4,02	0,711	Tinggi

Berdasarkan tabel 12 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang variabel sistem *reward* sebagai berikut :

- 1) Pada item jenis *reward*, diperoleh pendapat dari responden dengan skor rata-rata 3,73 yang berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa volunteer menganggap jenis *reward* yang diberikan telah beragam, relevan, dan sesuai dengan kontribusi mereka.

- 2) Pada item pemberian *reward*, diperoleh pendapat dari responden dengan skor rata-rata 3,14 yang berada pada kategori sedang. Artinya, meskipun *reward* sudah tersedia, terdapat keraguan atau ketidakpastian mengenai waktu, proses, atau transparansi dalam pemberiannya.
- 3) Pada item kesesuaian *reward*, diperoleh pendapat dari responden dengan skor rata-rata 3,37 yang berada pada kategori sedang. Ini berarti volunteer belum sepenuhnya merasa bahwa *reward* yang diberikan setara atau layak dengan usaha dan kontribusi yang mereka berikan selama kegiatan.
- 4) Pada item pengaruh *reward* terhadap motivasi, diperoleh pendapat dari responden dengan skor rata-rata 4,02 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* dinilai cukup efektif dalam meningkatkan motivasi kerja volunteer, memberikan dorongan psikologis yang membuat mereka lebih semangat dan termotivasi untuk berkontribusi dalam *event*.

b. Sistem *Recognition* (X2)

Variabel sistem *recognition* yang terdiri dari 10 pernyataan memiliki nilai minimum sebesar 27 dan nilai maksimum sebesar 50. Variabel sistem *recognition* ini memiliki nilai mean sebesar 39.71, dengan nilai standar deviasi variabel sistem *recognition* sebesar 5.737. Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah dari mean atau nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait sistem

recognition sudah merata. Apabila nilai mean 39.71 dibagi dengan 10 pernyataan maka diperoleh nilai total mean sebesar 3,97 yakni berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian berdasarkan analisis data sistem *recognition* yang terdiri bentuk *recognition*, penyampaian *recognition*, keadilan dalam pemberian *recognition*, dan pengaruh *recognition* terhadap kepuasan menunjukkan hasil yang baik.

Sistem *recognition* didasarkan pada berbagai aspek yang mempengaruhinya. Hasil penelitian untuk masing-masing aspek adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Statistik Deskriptif Sistem *Recognition*

Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Bentuk <i>Recognition</i>	95	1	5	4,09	0,622	Tinggi
Penyampaian <i>Recognition</i>	95	1	5	4,03	0,68	Tinggi
Keadilan dalam Pemberian <i>Recognition</i>	95	1	5	3,48	1,021	Tinggi
Pengaruh <i>Recognition</i> terhadap Kepuasan	95	1	5	4,18	0,729	Tinggi

Berdasarkan tabel 13 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang variabel sistem *recognition* sebagai berikut :

- 1) Pada item bentuk *recognition*, diperoleh pendapat dari responden dengan skor rata-rata 4,09 yang berada pada kategori tinggi, menunjukkan bahwa volunteer menilai bentuk pengakuan atau penghargaan non-materiil yang diberikan sudah beragam dan tepat. Hal ini mencerminkan bahwa bentuk *recognition* seperti ucapan

terima kasih, sertifikat, atau pengakuan publik dianggap memadai dan memberikan kesan positif.

- 2) Pada item penyampaian *recognition*, diperoleh pendapat dari responden dengan skor rata-rata 4,03 yang berada pada kategori tinggi, menandakan bahwa pengakuan dari PB Peparnas dilakukan dengan cara yang positif dan membangun serta volunteer merasa puas dengan pengakuan melalui media sosial dan publikasi *event*.
- 3) Pada item keadilan dalam pemberian *recognition*, diperoleh pendapat dari responden dengan skor rata-rata 3,48 yang berada pada kategori tinggi, meskipun mendekati batas bawah. Ini menunjukkan bahwa volunteer cukup merasa bahwa pemberian *recognition* dilakukan secara adil dan transparan sesuai dengan kontribusi mereka.
- 4) Pada item pengaruh *recognition* terhadap kepuasan, diperoleh pendapat dari responden dengan skor rata-rata 4,18 yang berada pada kategori tinggi. Artinya, *recognition* yang diberikan selama kegiatan dinilai berkontribusi besar terhadap kepuasan emosional volunteer.

c. Kepuasan *Volunteer* (Y)

Variabel kepuasan *volunteer* yang terdiri dari 11 pernyataan memiliki nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 55. Variabel kepuasan *volunteer* ini memiliki nilai mean sebesar 44,49 , dengan nilai standar deviasi variabel kepuasan *volunteer* sebesar 6,383.

Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah dari mean atau nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait kepuasan *volunteer* sudah merata. Apabila nilai mean 44,49 dibagi dengan 11 pernyataan maka diperoleh nilai total mean sebesar 4,04 yakni berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian berdasarkan analisis data kepuasan *volunteer* yang terdiri kepuasan terhadap sistem *reward*, kepuasan terhadap sistem *recognition*, tingkat kebahagiaan dalam berkontribusi, dan loyalitas atau motivasi untuk terus berpartisipasi.

Kepuasan *volunteer* didasarkan pada berbagai aspek yang mempengaruhinya. Hasil penelitian untuk masing-masing aspek adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Statistik Deskriptif Kepuasan *Volunteer*

Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Kepuasan terhadap Sistem <i>Reward</i>	95	1	5	3,35	1,085	Sedang
Kepuasan terhadap Sistem <i>Recognition</i>	95	1	5	3,55	0,838	Tinggi
Tingkat kebahagiaan dalam berkontribusi	95	1	5	4,75	0,454	Sangat Tinggi
Motivasi untuk terus berpartisipasi	95	1	5	4,75	0,394	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 14 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang variabel kepuasan *volunteer* sebagai berikut :

- 1) Pada item kepuasan terhadap sistem *reward*, diperoleh pendapat dari responden dengan skor rata-rata 3,35 yang berada pada kategori sedang. Artinya, *volunteer* merasa cukup puas terhadap sistem *reward* yang diterapkan pada Event Peparnas XVII. Meskipun tidak

rendah, kepuasan ini belum mencapai kategori tinggi. Hal ini bisa menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan atau masih ada aspek tertentu yang perlu ditingkatkan seperti ketepatanwaktuan pemberian *reward*, kejelasan bentuk *reward*, atau keadilan dalam pemberian *reward*.

- 2) Pada item kepuasan terhadap sistem *recognition*, diperoleh pendapat dari responden dengan skor rata-rata 3,55 yang berada pada kategori tinggi. Artinya, *volunteer* merasa puas terhadap bentuk penghargaan non-material (*recognition*) yang mereka terima selama kegiatan.
- 3) Pada item tingkat kebahagiaan dalam berkontribusi, diperoleh pendapat dari responden dengan skor rata-rata 4,75 yang berada pada kategori sangat tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa para *volunteer* merasakan tingkat kebahagiaan yang luar biasa tinggi selama mereka berkontribusi.
- 4) Pada item tingkat motivasi untuk terus berpartisipasi, diperoleh pendapat dari responden dengan skor rata-rata 4,75 yang berada pada kategori sangat tinggi. Artinya, *volunteer* memiliki motivasi yang sangat tinggi untuk kembali terlibat dalam kegiatan serupa di masa depan.

Adapun untuk hasil analisis statistik deskriptif masing-masing pernyataan sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Pernyataan

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Mean	Butir	Std. Deviasi
1	Sistem Reward	Jenis Reward	P1	3,91	+	1,092
			P2	2,44	-	1,200
		Pemberian Reward	P3	3,79	+	1,211
			P4	3,48	-	1,383
		Kesesuaian Reward	P5	2,73	-	1,267
			P6	3,63	+	1,111
			P7	3,16	+	1,394
		Pengaruh Reward terhadap motivasi	P8	4,19	+	0,854
			P9	4,02	+	0,989
			P10	2,14	-	1,058
2	Sistem Recognition	Bentuk Recognition	P11	4,35	+	0,726
			P12	2,03	-	0,994
			P13	3,98	+	0,922
		Penyampaian Recognition	P14	4,04	+	0,811
			P15	4,13	+	0,841
			P16	2,06	-	0,932
		Keadilan dalam Pemberian Recognition	P17	3,4	+	1,046
			P18	3,56	+	1,319
		Pengaruh <i>Recognition</i> terhadap Kepuasan	P19	4,31	+	0,701
			P20	4,05	+	0,938
3	Kepuasan Volunteer	Kepuasan terhadap Sistem Reward	P21	2,62	-	1,265
			P22	3,26	+	1,306
			P23	3,42	+	1,199
		Kepuasan terhadap Sistem Recognition	P24	2,37	-	1,052
			P25	3,36	+	1,051
			P26	3,67	+	0,881
		Tingkat Kebahagiaan dalam Berkontribusi	P27	4,69	+	0,603
			P28	4,82	+	0,385
		Motivasi untuk terus Berpartisipasi	P29	4,79	+	0,435
			P30	4,79	+	0,435
			P31	4,67	+	0,573

B. Pembahasan

1. Persepsi *Volunteer* terhadap Sistem *Reward* dan *Recognition*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *reward* yang diberikan kepada *volunteer* memperoleh skor rata-rata 3,56 dengan kategori tinggi. Indikator jenis *reward* memiliki skor tertinggi yaitu 3,73 (kategori tinggi), yang menunjukkan bahwa bentuk *reward* yang diberikan (uang saku, konsumsi, merchandise, dll.) dianggap cukup variatif dan sesuai oleh *volunteer*. Indikator pengaruh *reward* terhadap motivasi bahkan memperoleh 4,02, masuk kategori tinggi, yang berarti *reward* turut memberikan dorongan positif dalam meningkatkan semangat kerja *volunteer*.

Namun demikian, indikator pemberian *reward* hanya memperoleh skor 3,14 (kategori sedang) dan kesesuaian *reward* sebesar 3,37 (kategori sedang). Skor ini mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara *reward* yang diberikan dengan ekspektasi atau tingkat kontribusi *volunteer*. Pada Equity Theory oleh Adams dalam Kusnadi et al. (2022), individu akan merasa puas jika imbalan yang mereka terima dianggap sepadan dengan upaya yang diberikan. Ketika *reward* dirasakan tidak setara, maka muncul persepsi ketidakadilan, yang berdampak pada kepuasan secara keseluruhan.

Sementara itu, sistem *recognition* memperoleh skor rata-rata 3,78 (kategori tinggi). Indikator pengaruh *recognition* terhadap kepuasan memperoleh skor tertinggi 4,18, menunjukkan bahwa penghargaan non-material seperti ucapan terima kasih, publikasi sosial media, atau pemberian

sertifikat memberi dampak nyata terhadap kepuasan *volunteer*. Indikator penyampaian *recognition* juga tinggi, yaitu 4,03, menunjukkan bahwa *volunteer* menilai cara penyampaian penghargaan dilakukan dengan cukup baik. Namun, indikator keadilan pemberian *recognition* hanya memperoleh skor 3,48 (kategori tinggi namun mendekati sedang), yang mengindikasikan adanya ketidakpuasan terhadap kesetaraan dalam distribusinya.

Temuan ini didukung oleh Herzberg's Two-Factor Theory, yang menyatakan bahwa *recognition* termasuk dalam “motivator” intrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan *reward* termasuk dalam kategori hygiene factor yang mencegah ketidakpuasan (Permana et al., 2019). Artinya, *volunteer* akan lebih terdorong oleh rasa dihargai dan pengakuan, dibanding penghargaan finansial semata.

2. Persepsi *Volunteer* terhadap Sistem *Reward* dan *Recognition*

Persepsi *volunteer* terhadap sistem *reward* dan *recognition* tergolong positif. Hal ini dibuktikan dengan tingginya skor pada indikator seperti jenis *reward* (3,73) dan pengaruh *recognition* terhadap kepuasan (4,18), yang menunjukkan bahwa *volunteer* secara umum menghargai keberadaan sistem penghargaan ini. Mereka merasa bahwa *reward* dan *recognition* yang diberikan cukup layak, memberi motivasi, dan membuat mereka merasa diperhatikan oleh penyelenggara.

Namun, persepsi *volunteer* terhadap pemberian *reward* (3,14) dan keadilan *recognition* (3,48) menunjukkan adanya keraguan terhadap bagaimana sistem tersebut dijalankan. Beberapa *volunteer* mungkin merasa

reward tidak diberikan secara merata atau tidak tepat waktu, dan *recognition* belum menyentuh semua pihak yang berkontribusi. Dalam konteks ini, *Social Exchange Theory* relevan untuk menjelaskan bahwa relasi timbal balik sosial hanya berjalan efektif jika kedua belah pihak merasa bahwa kontribusinya dihargai secara adil (Afrianty & Putriwahyuni, 2020). Jika tidak, maka akan terjadi penurunan kepercayaan terhadap sistem.

3. Kontribusi Sistem *Reward* dan *Recognition* terhadap Kepuasan *Volunteer*

Variabel kepuasan *volunteer* memperoleh skor rata-rata 4,10, termasuk dalam kategori tinggi. Indikator kebahagiaan dalam berkontribusi dan motivasi untuk terlibat kembali masing-masing memperoleh skor 4,75, masuk kategori sangat tinggi, yang menandakan bahwa *volunteer* merasa puas secara emosional dan termotivasi untuk terus berpartisipasi di *event* mendatang (Benevene et al., 2018).

Tingkat kepuasan *volunteer* terhadap sistem *reward* memperoleh skor 3,35 yang tergolong dalam kategori sedang, sementara kepuasan terhadap sistem *recognition* mencapai skor 3,55 dan masuk kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa meskipun para *volunteer* merasa bangga dan senang, mereka belum sepenuhnya merasa puas dengan sistem penghargaan yang diterapkan. Temuan ini mendukung teori Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti *recognition* lebih berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan dengan *hygiene factor* seperti *reward* (Permana et al., 2019).

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu oleh Kim et al. (2019) yang menyebutkan bahwa kepuasan *volunteer* dalam event olahraga dipengaruhi secara signifikan oleh penghargaan psikologis (*recognition*), bukan hanya materi. Oleh karena itu, *reward* dan *recognition* terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan *volunteer*, terutama dalam hal loyalitas dan keterlibatan berkelanjutan.

4. Kesesuaian Sistem *Reward* dan *Recognition* dengan Ekspektasi *Volunteer*

Walaupun secara umum sistem *reward* dan *recognition* dinilai cukup baik, namun belum sepenuhnya sesuai dengan ekspektasi *volunteer*. Hal ini tampak pada indikator pemberian *reward* (3,14) dan keadilan *recognition* (3,48) yang memperoleh skor relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menandakan bahwa *volunteer* menilai bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara sistem yang diterapkan dengan apa yang mereka harapkan baik dari sisi waktu, bentuk, maupun proporsionalitas pemberian penghargaan.

Kondisi ini mencerminkan adanya gap ekspektasi yang perlu dijembatani oleh pihak penyelenggara. Dalam konteks manajemen *volunteer*, sistem *reward* dan *recognition* tidak boleh hanya bersifat formalitas, melainkan harus menyentuh aspek psikologis dan sosial *volunteer* secara merata dan adil. *Equity Theory* secara sinergis menekankan pentingnya keadilan, transparansi, dan penghargaan timbal

balik sebagai fondasi terbentuknya kepuasan dan loyalitas jangka panjang (W. Eerde, 2015).

C. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengalami beberapa keterbatasan dalam penulisan dan penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Minimnya literatur dalam negeri yang membahas kepuasan *volunteer* berdasarkan sistem *reward* dan *recognition*, sehingga sebagian besar referensi berasal dari sumber luar dan memerlukan penyesuaian kontekstual.
2. Keterbatasan konteks penelitian, karena hanya dilakukan pada satu *event*, sehingga hasil tidak dapat digeneralisasikan untuk semua kegiatan *volunteer* lainnya.
3. Kesulitan dalam mendapatkan dokumentasi dan data historis sistem *reward* dan *recognition* yang didapatkan oleh *volunteer* pada *Event* Peparnas XVII Solo 2024.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai survei pemberian sistem *reward* dan *recognition* terhadap kepuasan *volunteer* pada *Event Peparnas XVII Solo 2024*, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, *volunteer* memberikan tanggapan positif terhadap sistem *reward* yang diterapkan pada event *Peparnas XVII Solo 2024*. Berbagai bentuk penghargaan yang diberikan dinilai telah mencerminkan upaya penyelenggara dalam menghargai kontribusi *volunteer*. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan, terutama terkait kejelasan dan ketepatan waktu pemberian *reward* yang belum sepenuhnya memenuhi harapan.
2. Sistem *recognition* juga dipersepsikan secara baik oleh para *volunteer*. Pengakuan dalam bentuk ucapan terima kasih, apresiasi simbolik, maupun penghargaan secara verbal dianggap mampu meningkatkan rasa dihargai. Namun, masih terdapat persepsi mengenai ketidakmerataan dalam penyampaian *recognition* yang menimbulkan kesan kurang adil di kalangan *volunteer*.
3. Penerapan sistem *reward* dan *recognition* terbukti memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan *volunteer*. Pengalaman positif yang dirasakan *volunteer* menunjukkan bahwa keberadaan sistem penghargaan dan

pengakuan memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan selama keterlibatan mereka dalam event.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi penyelenggara Peparnas atau *event* olahraga lainnya, disarankan untuk menyusun sistem *reward* dan *recognition* yang lebih transparan dan merata. Pemberian *reward* hendaknya memperhatikan aspek kesesuaian dengan kontribusi *volunteer*, dan *recognition* diberikan secara terbuka agar menciptakan rasa dihargai yang lebih luas di antara para *volunteer*.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif inferensial atau metode campuran (*mixed methods*) agar dapat menguji pengaruh antar variabel secara lebih mendalam. Selain itu, memperluas konteks ke berbagai jenis *event* olahraga atau wilayah lain di Indonesia akan memperkaya pemahaman mengenai pengelolaan *volunteer* di tingkat nasional.
3. Bagi institusi akademik, diharapkan untuk mulai mengembangkan kajian ilmiah terkait manajemen *volunteer* dalam *event* olahraga di Indonesia, mengingat masih terbatasnya literatur lokal yang membahas kepuasan *volunteer* secara komprehensif melalui sistem *reward* dan *recognition*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adanan, A., Saari, I. S., Ibtisam, N., & Karim, A. (2021). Motivation, Satisfaction and Intention to Re-volunteering at Special Event. In *ALBUKHARY SOCIAL BUSINESS JOURNAL* (Vol. 2). ASBJ.
- Ahn, Y.-J. (2018). Recruitment of *volunteers* connected with *sports mega-Events*: A case study of the PyeongChang 2018 Olympic and Paralympic Winter Games. *Journal of Destination Marketing & Management*, 8, 194–203. <https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2017.04.002>
- Aisbett, L., Randle, E., & Kappelides, P. (2015). Future *volunteer* intentions at a major *sport Event*. *Annals of Leisure Research*, 18(4), 491–509. <https://doi.org/10.1080/11745398.2015.1079492>
- Bang, H., & Ross, S. D. (2006). *Volunteer* Motivation and Satisfaction. In *Cuskelly & Boag*. Clary.
- Benevene, P., Dal Corso, L., De Carlo, A., Falco, A., Carluccio, F., & Vecina, M. L. (2018). Ethical leadership as antecedent of job satisfaction, affective organizational commitment and intention to stay among *volunteers* of non-profit organizations. *Frontiers in Psychology*, 9(NOV). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02069>
- Bizen, Y., & Ninomiya, H. (2022). Understanding the relationships between motivation, constraints, and constraint negotiation in *volunteer* participation in a marathon *Event*. *Journal of Leisure Research*, 53(5), 728-747.
- Buzea, C. (2014). *Equity Theory* Constructs in a Romanian Cultural Context. *Human Resource Development Quarterly*, 25(4), 421–439. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21184>
- Cho, H., Wong, Z., & Chiu, W. (2020). The Effect of *Volunteer* Management on Intention to Continue *Volunteering*: A Mediating Role of Job Satisfaction of *Volunteers*. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020920588>
- Clay-Warner, J., Robinson, D. T., Smith-Lovin, L., Rogers, K. B., & James, K. R. (2016). Justice Standard Determines Emotional Responses to Over-Reward. *Social Psychology Quarterly*, 79(1), 44–67. <https://doi.org/10.1177/0190272516628299>
- Cuskelly, G., Fredline, L., Kim, E., Barry, S., & Kappelides, P. (2021). *Volunteer* Selection at a Major *Sport Event*: A Strategic Human Resource Management Approach. *Sport Management Review*, 24(1), 116–133. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002>
- Cuskelly, G., & O'Brien, W. (2013). Changing roles: Applying continuity theory to understanding the transition from playing to *volunteering* in community *sport*. *European Sport Management Quarterly*, 13(1), 54–75. <https://doi.org/10.1080/16184742.2012.744767>

- Debove, S., Baumard, N., & André, J. B. (2017). On the evolutionary origins of equity. *PLoS ONE*, 12(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0173636>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*, 1(20), 416-436.
- Eerde, W. Van. (2015). Motivation and Reward Systems. In *Wiley Encyclopedia of Management* (pp. 1–4). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom060146>
- Fallon, B. J., & Rice, S. M. (2015). Investment in staff development within an emergency services organisation: Comparing future intention of *volunteers* and paid employees. *International Journal of Human Resource Management*, 26(4), 485–500. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561222>
- Ghazali, A. R., Ramli, N., Zamzuri, H., Rashid, N. M., Hamid, A., & Halim, A. (2024). A Study on *Volunteer* Motivation and Satisfaction in Malaysia's Sports Events. In *Information Management and Business Review* (Vol. 16, Issue 3).
- Hallmann, K., Downward, P., & Dickson, G. (2018). Factors influencing time allocation of *sport Event volunteers*. *International Journal of Event and Festival Management*, 9(3), 316-331.
- Herzberg, F. (2002). *One More Time How Do You Motivate Employees?* www.hbrreprints.org
- Hidi, S. (2016). Revisiting the Role of Rewards in Motivation and Learning: Implications of Neuroscientific Research. *Educational Psychology Review*, 28(1), 61–93. <https://doi.org/10.1007/s10648-015-9307-5>
- Jung, J. kyung. (2011). The Effects of *Recognition* on *Volunteer* Activities in Korea: does it Really Matter? *International Review of Public Administration*, 16(2), 33–47. <https://doi.org/10.1080/12264431.2011.10805195>
- Kim, D., Park, C., Kim, H., & Kim, J. (2019a). Determinants and Outcomes of *Volunteer* Satisfaction in Mega Sports Events. *Sustainability*, 11(7), 1859. <https://doi.org/10.3390/su11071859>
- Kim, D., Park, C., Kim, H., & Kim, J. (2019b). Determinants and outcomes of *volunteer* satisfaction in mega sports Events. *Sustainability (Switzerland)*, 11(7). <https://doi.org/10.3390/su11071859>
- Kim, E. (2018). A systematic review of motivation of *sport Event volunteers*. *World Leisure Journal*, 60(4), 306–329. <https://doi.org/10.1080/16078055.2017.1373696>
- Kim, M., Kim, S. S.-K., Kim, M., & Zhang, J. J. (2019). Assessing *volunteer* satisfaction at the London Olympic Games and its impact on future *volunteer*

- behaviour. *Sport in Society*, 22(11), 1864–1881.
<https://doi.org/10.1080/17430437.2019.1616926>
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Kensbock, J. M., & Peschl, A. (2020). What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on *Equity Theory* to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Human Resource Management*, 59(1), 101–115. <https://doi.org/10.1002/hrm.21981>
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. (2022). Prediktor kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah pengujian goal-setting theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214-223.
- Lachance, E. L., & Parent, M. M. (2020). The *volunteer* experience in a para-sport Event: An autoethnography. *Journal of Sport Management*, 34(2), 93–102.
<https://doi.org/10.1123/jsm.2019-0132>
- Mateo Doll, M., Bautista Valhondo, J., & de la Torre Martínez, R. (2019). Managing *volunteer* assignment in a sport Event. In *Engineering Digital Transformation: Proceedings of the 11th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management* (pp. 247-255). Springer International Publishing.
- Nissen, S., & Carlton, S. (2023). Navigating the politics of *recognition* in *volunteering*: perspectives of young *volunteers* in Aotearoa New Zealand. *Social & Cultural Geography*, 24(10), 1960–1978.
<https://doi.org/10.1080/14649365.2022.2115535>
- Okayasu, I., Matsumoto, K., Watanabe, Y., & Ninomiya, H. (2023). *Event Satisfaction and Interdependent Happiness in Sports Volunteers: Focused-on a Triathlon Event during the COVID-19 Pandemic*. 33(2), 169–177.
- Otto, M. G., Martinez, J. M., & Barnhill, C. R. (2022). Why Engagement Matters in *Sport Volunteer* Motivation. *Journal of Applied Sport Management*.
<https://doi.org/10.7290/jasm141771>
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. *Jurnal Jdm*, 2(01).
- Power, G., & Nedvetskaya, O. (2022). An Empirical Exploration of *Volunteer* Management Theory and Practice: Considerations for *Sport Events* in a “Post-COVID-19” World. *Frontiers in Sports and Active Living*, 4.
<https://doi.org/10.3389/fspor.2022.689209>
- Prayogi, K. I., Truhartono, A., & Ernanda, S. E. (2023). Relawan (*Volunteer*) Asian Games 2018 Sebagai Aktor Diplomasi Publik Indonesia. *PIR Journal*, 8(1), 41–54.
- Resch, K., Knapp, M., & Schritteser, I. (2022). How do universities recognise student *volunteering*? A symbolic interactionist perspective on the

- recognition of student engagement in higher education. *European Journal of Higher Education*, 12(2), 194–210. <https://doi.org/10.1080/21568235.2021.1919170>
- Restivo, M., & van de Rijt, A. (2014). No praise without effort: experimental evidence on how rewards affect Wikipedia's contributor community. *Information, Communication & Society*, 17(4), 451–462. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2014.888459>
- Salah, M. (2016). The Influence of Rewards on Employees Performance. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 13(4), 1–25. <https://doi.org/10.9734/bjemt/2016/25822>
- Scheuer, S. (2013). The Equity-Equality Conflict—Dilemmas in the Management of Reward Systems. *Journal of Management and Sustainability*, 3(3). <https://doi.org/10.5539/jms.v3n3p158>
- Sukharkova, M. P., & Singh, N. (2022). VOLUNTEERS OF SPORT MEGA-EVENTS IN RUSSIA AND INDIA. *Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research*, 8(1), 120–135. <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2022-8-1-120-135>
- Thibault Landry, A., Zhang, Y., Papachristopoulos, K., & Forest, J. (2020). Applying self-determination theory to understand the motivational impact of cash rewards: New evidence from lab experiments. *International Journal of Psychology*, 55(3), 487–498. <https://doi.org/10.1002/ijop.12612>
- Van Eerde, W. (2015). Motivation and reward systems. *Wiley encyclopedia of management*, 1-4.
- Wang, C., & Yu, L. (2015). Managing Student Volunteers for Mega Events: Motivation and Psychological Contract as Predictors of Sustained Volunteerism. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 20(3), 338–357. <https://doi.org/10.1080/10941665.2014.889027>
- Zid, A., Mazlan Hanafi, A. H., Wahab, S. A., Muhammad Rafiai, N. A., Mohd Nor, M., Samat, H. A., & Amiruddin, R. (2021). THE RELATIONSHIP BETWEEN VOLUNTEERS SATISFACTION AND INTENTION TO CONTINUE VOLUNTEERING IN COMMUNITY RUNNING EVENTS. *Malaysian Journal of Sport Science and Recreation (MJSSR)*, 17(1), 11. <https://doi.org/10.24191/mjssr.v17i1.12720>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/1716/UN34.16/PT.01.04/2025
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Hal : Izin Penelitian

12 Maret 2025

Yth . Panitia Besar Pekan Paralimpik Nasional XVII Solo 2024
di Tempat

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Shely Nur Hadifah
NIM : 21603141018
Program Studi : Ilmu Keolahragaan - S1
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi (TAS)
Judul Tugas Akhir : Survei Pemberian Sistem Reward dan Recognition Terhadap Kepuasan Volunteer pada Event Peparnas XVII Solo 2024
Waktu Penelitian : 20 Maret - 10 April 2025

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Dr. Hedi Ardiyanto Hermawan, S.Pd., M.Or.
NIP 19770218 200801 1 002

Lampiran 2. Surat Permohonan Validasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA FAKULTAS ILMU KEOLAHRAHAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/75/UN34.16/LT/2025
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Hal : Permohonan Izin Uji Instrumen Penelitian

12 Maret 2025

Yth . Dr. Duwi Kurnianto Pambudi S.Or., M.Or.
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bapak/Ibu, bahwa mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Shely Nur Hadifah
NIM : 21603141018
Program Studi : Ilmu Keolahragaan - S1
Judul Tugas Akhir : Survei Pemberian Sistem Reward dan Recognition Terhadap Kepuasan
Volunteer pada Event Peparas XVII Solo 2024
Waktu Uji Instrumen : 10 - 17 Maret 2025

bermaksud melaksanakan uji instrumen untuk keperluan penulisan Tugas Akhir. Untuk itu kami mohon dengan hormat Ibu/Bapak berkenan memberikan izin dan bantuan seperlunya.

Atas izin dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Tembusan :
1. Kepala Layanan Administrasi Fakultas Ilmu Keolahragaan dan
Kesehatan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Dr. Hedi Ardiyanto Hermawan, S.Pd., M.Or.
NIP. 19770218 200801 1 002



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN
TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN**

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/74/UN34.16/LT/2025
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Hal : Permohonan Izin Uji Instrumen Penelitian

12 Maret 2025

Yth . Prof. Dr. Sigit Nugroho S.Or., M.Or.
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bapak/Ibu, bahwa mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Shely Nur Hadifah
NIM : 21603141018
Program Studi : Ilmu Keolahragaan - S1
Judul Tugas Akhir : Survei Pemberian Sistem Reward dan Recognition Terhadap Kepuasan Volunteer pada Event Peparnas XVII Solo 2024
Waktu Uji Instrumen : 10 - 17 Maret 2025

bermaksud melaksanakan uji instrumen untuk keperluan penulisan Tugas Akhir. Untuk itu kami mohon dengan hormat Ibu/Bapak berkenan memberikan izin dan bantuan seperlunya.

Atas izin dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Dr. Hedi Ardiyanto Hermawan, S.Pd., M.Or.
NIP. 19770218 200801 1 002



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN
TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN**

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas_fik@uny.ac.id

Nomor : B/76/UN34.16/LT/2025
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Hal : Permohonan Izin Uji Instrumen Penelitian

12 Maret 2025

Yth. **Dr. Risky Riyandi Prastyawan M.Or.**
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bapak/Ibu, bahwa mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Shely Nur Hadifah
NIM : 21603141018
Program Studi : Ilmu Keolahragaan - S1
Judul Tugas Akhir : Survei Pemberian Sistem Reward dan Recognition Terhadap Kepuasan Volunteer pada Event Peparnas XVII Solo 2024
Waktu Uji Instrumen : 10 - 17 Maret 2025

bermaksud melaksanakan uji instrumen untuk keperluan penulisan Tugas Akhir. Untuk itu kami mohon dengan hormat Ibu/Bapak berkenan memberikan izin dan bantuan seperlunya.

Atas izin dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Dr. Hedi Ardiyanto Hermawan, S.Pd., M.Or.
NIP. 19770218 200801 1 002

Lampiran 3. Hasil Uji Validasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 513092, 586168 Fax. (0274) 513092
Laman: fik.uny.ac.id Email: humas_fik@uny.ac.id

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Duwi Kurnianto Pambudi S.Or., M.Or.
Jabatan/Pekerjaan : Dosen
Instansi Asal : Universitas Negeri Yogyakarta

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

“Survei Pemberian Sistem *Reward* dan *Recognition* Terhadap Kepuasan *Volunteer* pada Event
Peparnas XVII Solo 2024”
dari mahasiswa:

Nama : Shely Nur Hadifah
NIM : 21603141018
Prodi : Ilmu Keolahragaan

(sudah siap/belum siap)* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran
sebagai berikut:

1. *Sebelum dengan jam dan minggu*
2. *Berikan kolaborasi yang efektif dan efisien
sehingga mudah dipahami oleh sampel penelitian*
3.
4.
5.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Maret 2025
Validator,

Dr. Duwi Kurnianto Pambudi S.Or., M.Or.
NIP. 199107272023211026

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI
INSTRUMEN PENELITIAN TUGAS AKHIR**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Duwi Kumianto Pambudi S.Or., M.Or.
NIP : 199107272023211026
Jurusan : Ilmu Keolahragaan

Menyatakan bahwa instrument penelitian TAS atas nama mahasiswa :

Nama : Shely Nur Hadifah
NIM : 21603141018
Program Studi : Ilmu Keolahragaan
Judul : "Survei Pemberian Sistem Reward dan Recognition Terhadap Kepuasan Volunteer pada Event Peparnas XVII Solo 2024"

Setelah dilakukan kajian atas instrumen penelitian TAS tersebut dapat dinyatakan :

☐	Layak digunakan untuk penelitian
☒	Layak digunakan dengan perbaikan
☐	Tidak Layak digunakan untuk penelitian yang bersangkutan

Dengan catatan dan saran atau perbaikan sebagaimana terlampir.
Demikian agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Maret 2025

Validator,



Dr. Duwi Kumianto Pambudi S.Or., M.Or.
NIP. 199107272023211026

Catatan

☐ Beri tanda ☐



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 513092, 586168 Fax. (0274) 513092
Laman: fik.uny.ac.id Email: humas_fik@uny.ac.id

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Rifky Riyandi Prastyawan M.Or.
Jabatan/Pekerjaan : Dosen
Instansi Asal : Universitas Negeri Yogyakarta

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

"Survei Pemberian Sistem *Reward* dan *Recognition* Terhadap Kepuasan *Volunteer* pada Event
Peparnas XVII Solo 2024"
dari mahasiswa:

Nama : Shely Nur Hadifah
NIM : 21603141035
Prodi : Ilmu Keolahragaan

(sudah siap/belum siap)* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran
sebagai berikut:

1. Dalam pernyataan no 1.2 terkait indikator kompensasi finansial, tolong kalimat bisa diubah atau dihilangkan
2. Saja. (saya merasa puas dg uang yg diberikan).
3. Dalam subjek kalimat saya merasa, ~~aku~~ dapat diganti dengan kata ganti yg lain agar tidak jenuh.
4. dan menjadi bias.
- 5.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Maret 2025

Validator,

Dr. Rifky Riyandi Prastyawan M.Or.
NIP. 119902272021071060

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI
INSTRUMEN PENELITIAN TUGAS AKHIR**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Rifky Riyandi Prastyawan M.Or.
NIP : 1199102272021071060
Jurusan : Ilmu Keolahragaan

Menyatakan bahwa instrument penelitian TAS atas nama mahasiswa :

Nama : Shely Nur Hadifah
NIM : 21603141018
Program Studi : Ilmu Keolahragaan
Judul : "Pengaruh Sistem *Reward* dan *Recognition* Terhadap Kepuasan *Volunteer* pada *Event* Peparnas XVII Solo 2024"

Setelah dilakukan kajian atas instrumen penelitian TAS tersebut dapat dinyatakan :

☐	Layak digunakan untuk penelitian
☒	Layak digunakan dengan perbaikan
☐	Tidak Layak digunakan untuk penelitian yang bersangkutan

Dengan catatan dan saran atau perbaikan sebagaimana terlampir.

Demikian agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Maret 2025

Validator,

Dr. Rifky Riyandi Prastyawan M.Or.
NIP. 1199102272021071060

Catatan

☐ Beri tanda ☐



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN
Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 513092, 586168 Fax. (0274) 513092
Laman: fik.uny.ac.id Email: humas_fik@uny.ac.id

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Prof. Dr. Sigit Nugroho S.Or., M.Or.
Jabatan/Pekerjaan : Dosen
Instansi Asal : Universitas Negeri Yogyakarta

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

"Survei Pemberian Sistem *Reward* dan *Recognition* Terhadap Kepuasan *Volunteer* pada Event
Peparnas XVII Solo 2024"

dari mahasiswa:

Nama : Shely Nur Hadifah
NIM : 21603141035
Prodi : Ilmu Keolahragaan

(sudah siap/belum siap) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran
sebagai berikut:

1. Ditambahkan variabel *reward* yang sama
dengan *reward* yang sudah ada
2. Ditambahkan variabel *recognition* yang sama
dengan *recognition* yang sudah ada
3. Ditambahkan variabel *reward* yang sama
dengan *reward* yang sudah ada
4. Ditambahkan variabel *recognition* yang sama
dengan *recognition* yang sudah ada
5. Ditambahkan variabel *reward* yang sama
dengan *reward* yang sudah ada

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Maret 2025
Validator,

Prof. Dr. Sigit Nugroho S.Or., M.Or.
NIP. 198009242008041001

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI
INSTRUMEN PENELITIAN TUGAS AKHIR**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Prof. Dr. Sigit Nugroho S.Or., M.Or.
NIP : 198009242006041001
Jurusan : Ilmu Keolahragaan

Menyatakan bahwa instrument penelitian TAS atas nama mahasiswa :

Nama : Shely Nur Hadifah
NIM : 21603141018
Program Studi : Ilmu Keolahragaan
Judul : "Survei Pemberian Sistem Reward dan Recognition Terhadap Kepuasan Volunteer pada Event Peparnas XVII Solo 2024"

Setelah dilakukan kajian atas instrumen penelitian TAS tersebut dapat dinyatakan :

☐	Layak digunakan untuk penelitian
☒	Layak digunakan dengan perbaikan
☐	Tidak Layak digunakan untuk penelitian yang bersangkutan

Dengan catatan dan saran atau perbaikan sebagaimana terlampir.

Demikian agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Maret 2025

Validator,



Prof. Dr. Sigit Nugroho S.Or., M.Or.
NIP. 198009242006041001

Catatan

☐ Beri tanda ☐

Lampiran 4. Formulir Online

5/8/25, 12:35 AM

SURVEI PEMBERIAN SISTEM REWARD DAN RECOGNITION TERHADAP KEPUASAN VOLUNTEER PADA EVENT PEPA...

SURVEI PEMBERIAN SISTEM *REWARD* DAN *RECOGNITION* TERHADAP KEPUASAN *VOLUNTEER* PADA *EVENT* PEPARNAS XVII SOLO 2024

Assalamualaikum wr wb

Perkenalkan saya Shely Nur Hadifah mahasiswi S1 departemen Ilmu Keolahragaan di Universitas Negeri Yogyakarta, dalam hal ini saya sedang melakukan penelitian guna memenuhi tugas akhir skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *Reward* (hadiah seperti sertifikat, suvenir, uang saku, dll) dan *Recognition* (pengakuan seperti pujian, pengakuan sosial, dll) mempengaruhi kepuasan *volunteer* yang berpartisipasi dalam **Peparnas XVII Solo 2024**.

Kuesioner ini terdiri dari beberapa pernyataan yang berkaitan dengan pengalaman Anda selama menjadi volunteer di event tersebut. Saya sangat mengharapkan partisipasi Anda dalam mengisi kuesioner ini dengan **jujur dan sesuai dengan pengalaman Anda**. Hasil kuesioner ini bersifat tertutup dan tidak untuk di publikasikan, melainkan untuk kepentingan penelitian semata.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini hanya ditujukan kepada Volunteer yang terlibat aktif dalam event **Peparnas XVII Solo 2024**.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan saksama, lalu pilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan pengalaman Anda selama event berlangsung.
3. Jawaban diberikan menggunakan skala Likert 1–5, dengan rincian:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju
 - 2 = Tidak Setuju
 - 3 = Netral
 - 4 = Setuju
 - 5 = Sangat Setuju
4. Pengisian kuesioner ini hanya akan memakan waktu sekitar 5-10 menit.

Saya sangat menghargai waktu dan kontribusi Anda dalam penelitian ini. Jika Anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, jangan ragu untuk menghubungi saya di Email **shelynurhadifah@gmail.com**

Terima kasih atas partisipasi Anda dan semoga pengalaman Anda sebagai *volunteer* di Peparnas XVII Solo 2024 memberikan manfaat yang luar biasa!

*** Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi**

1. Apakah anda terlibat sebagai volunteer pada **Peparnas XVII Solo 2024** *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Ya
☐ Tidak

2. Nama Lengkap *

3. Nomer WA / Ewallet (Shopee Pay/Dana/GoPay/OVO/dll) *

Diundi di akhir setelah kuesioner selesai, yg beruntung akan dihubungi via wa.

4. Status *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Pelajar
☐ Mahasiswa
☐ Pekerja
☐ Freelance
☐ Fresh Graduate
☐ Entrepreneur
☐ Yang lain: _____

5. Divisi/Bidang Volunteer *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Akomodasi & Konsumsi
- ☐ Olahraga
- ☐ Akreditasi
- ☐ SDM
- ☐ Broadcasting
- ☐ NPC
- ☐ ADL
- ☐ Protokol & VVIP
- ☐ Marketing
- ☐ Klasifikasi
- ☐ IT
- ☐ Ceremony
- ☐ Medis & Doping
- ☐ Media & PR
- ☐ Yang lain: _____

6. Usia *

**Contoh: 20*

7. Jenis Kelamin *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Male
- ☐ Female

PERNYATAAN PENELITIAN

Jawablah pernyataan berikut secara objektif sesuai dengan pengalaman yang anda rasakan selama menjadi volunteer di Peparnas XVII Solo 2024.

8. Saya menerima Insentif (uang transportasi dan honorium) yang setara dengan kontribusi ^{*} saya.

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

9. Insentif yang diberikan **tidak** sesuai dengan kebutuhan *volunteer*. ^{*}

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

10. Kepastian atau kejelasan dalam pemberian *reward* membuat saya lebih termotivasi. ^{*}

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

11. Insentif **tidak** diberikan tepat waktu oleh PB Peparnas. ^{*}

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

12. *Reward* yang diberikan **tidak** sesuai dengan usaha yang saya lakukan. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

13. Saya mendapatkan *reward* yang sepadan dengan kontribusi saya. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

14. Sistem *reward* yang diberikan dilakukan secara adil *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

15. Adanya *reward* membuat saya lebih bersemangat untuk berkontribusi. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

16. Saya lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja saya jika ada *reward*. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

17. Kepastian pemberian *reward* **tidak** meningkatkan semangat saya dalam bekerja. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

18. Kontribusi *volunteer* diakui dengan baik oleh PB Pepamas. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

19. Saya **tidak** merasa dihargai atas usaha yang sudah saya berikan. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

20. Sertifikat yang diberikan berpotensi mendukung pengembangan karier dan akademik saya. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

21. *Recognition*/pengakuan disampaikan PB Peparnas dengan cara yang positif dan membangun. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

22. Saya merasa puas dengan pengakuan melalui media sosial dan publikasi event. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

23. Saya **tidak** mendapatkan pengakuan yang jelas dan terbuka dari PB Peparnas. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

24. Sistem *recognition*/pengakuan yang ada bersifat transparan dan objektif. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5		
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

25. Semua *volunteer* mendapatkan hak yang sama untuk diakui atas kontribusinya. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5		
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

26. Kepuasan saya meningkat ketika kontribusi diakui. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5		
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

27. Saya merasa lebih termotivasi untuk terus berkontribusi karena mendapat pengakuan. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5		
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

28. Saya merasa **tidak** puas dengan insentif yang diberikan PB Peparnas. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

29. Sistem *reward* yang diberikan dilakukan secara adil dan efektif. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

30. Insentif yang diberikan sesuai dengan harapan saya sebagai *volunteer*. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

31. Saya **tidak** puas dengan pengakuan yang diberikan PB Peparnas. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sang	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

32. Sistem *recognition* yang diberikan dinilai adil dan efektif. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5		
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

33. Pengakuan yang diberikan sesuai dengan harapan saya sebagai *volunteer*. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5		
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

34. Saya merasa senang ketika menjadi *volunteer*. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5		
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

35. Saya merasa bangga dapat berkontribusi sebagai *volunteer* dalam event ini. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5		
Sang	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

36. Saya terdorong untuk terus berpartisipasi dalam kegiatan yang serupa. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sang ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

37. Pengalaman menjadi *volunteer* dalam event ini sangat menyenangkan bagi saya. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sang ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

38. Saya ingin terus terlibat di kegiatan serupa, karena lingkungan yang menghargai kontribusi *volunteer*. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sang ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir