

MOTIVASI DAN REWARD BERDAMPAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH SULAWESI UTARA

Zefanya Miracle Klara Makalew¹, Dr. Agustinus Walansendow², Meidy Wollah³, Dr. Christien A. Karambut⁴

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

⁴Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

ABSTRAK

Adapun permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini mencakup beberapa isu penting yang terjadi di lingkungan kerja, yaitu pimpinan dan masih kurangnya apresiasi yang diberikan pada karyawan, sedangkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini ada 3. untuk mengetahui Motivasi dan Reward berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai prasarana permukiman wilayah sulut, yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antara variabel Motivasi, Reward dan Kinerja karyawan Berdasarkan hasil analisis korelasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Diduga reward berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulut . Lebih lanjut, pada perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0.624 atau 62,4%, yang menunjukkan proporsi pengaruh yang diberikan oleh variabel Motivasi terhadap variabel Reward Kinerja Karyawan. sementara itu, sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, yang mungkin mencakup aspek-aspek seperti motivasi individu, kepuasan kerja, atau faktor eksternal lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku Karyawan di tempat kerja

Kata Kunci: Motivasi, Reward dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kurangnya motivasi kepemimpinan dapat berdampak signifikan terhadap kinerja di organisasi mana pun. kepemimpinan berperan penting dalam menentukan suasana, budaya, dan arah tim. jika pemimpin tidak termotivasi, hal ini dapat merembes ke seluruh tingkat organisasi, sehingga menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan etika pemimpin kurang motivasi, mereka sering gagal menginspirasi timnya hal ini dapat mengakibatkan rendahnya tingkat keterlibatan dan semangat kerja karyawan, karyawan menghormati pemimpin mereka untuk mendapatkan bimbingan, dorongan, dan tujuan. jika para pemimpin tidak terlibat, karyawan mungkin merasa diremehkan dan tidak termotivasi, yang dapat menyebabkan peningkatan ketidakhadiran dan tingkat turnover yang lebih tinggi. Motivasi kepemimpinan sangat penting untuk mendorong kinerja dan mencapai tujuan organisasi dengan mengatasi akar penyebab demotivasi dan menerapkan strategi untuk melibatkan kembali para pemimpin, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, produktif, dan inovatif.

Kurangnya kesadaran dalam kepemimpinan mengenai pentingnya memberikan penghargaan kepada karyawan dapat berdampak signifikan terhadap efektivitas organisasi, semangat kerja karyawan, dan produktivitas secara keseluruhan. Sistem penghargaan adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia dan memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan, mengakui upaya mereka, dan mempertahankan bakat dalam organisasi ketika karyawan tidak menerima pengakuan atau penghargaan atas kerja kerasnya, tingkat motivasi mereka bisa turun. Motivasi yang menurun ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas, menurunnya kualitas kerja, dan berkurangnya semangat. karyawan yang merasa diremehkan cenderung mencari peluang di tempat lain. Tingkat turnover yang tinggi dapat merugikan organisasi, baik dari segi biaya perekrutan maupun hilangnya talenta berpengalaman memastikan karyawan melakukan pekerjaannya secara optimal merupakan tantangan umum yang dihadapi banyak organisasi penting untuk mengatasi masalah ini secara sistematis untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja.

Komunikasi yang jelas dan ringkas tentang peran pekerjaan, tanggung jawab, dapat membantu karyawan fokus pada tugas mereka. karyawan juga akan lebih semangat jika pimpinan memberikan peluang pendidikan berkelanjutan, seperti kursus online, seminar, ini dapat membantu karyawan tetap mengikuti standar industri dan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka.

Pimpinan harus ciptakan lingkungan di mana umpan balik bersifat dua arah, sehingga karyawan dapat menyuarakan keprihatinan dan saran mereka agar perusahaan dalam berjalan dengan baik pengakuan dan penghargaan menghargai dan memberi penghargaan kepada karyawan atas kerja keras dan prestasi mereka dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik menerapkan program pengakuan, baik melalui insentif finansial, penghargaan, atau pengakuan publik, dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong motivasi begitu juga dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dapat sangat mempengaruhi produktivitas karyawan mendorong kolaborasi, mendukung keseimbangan kehidupan kerja, dan menciptakan budaya saling menghormati antara sesama karyawan, serta dapat mengatasi konflik di tempat kerja dan memastikan ruang kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja

Peran pimpinan penting dalam pemantauan beban kerja tinjau dan sesuaikan beban kerja

secara berkala untuk mencegah kelelahan dan memastikan bahwa karyawan tidak kewalahan. karyawan yang terbebani secara berlebihan cenderung mempunyai kinerja yang buruk diharapkan juga pimpinan dapat membagi tugas secara merata dan memberikan dukungan jika diperlukan dapat membantu mempertahankan tingkat kinerja yang optimal.

Perusahaan tentunya mengharapkan peningkatan tingkat kinerja karyawan dari waktu ke waktu agar mampu menghadapi tekanan persaingan motivasi sangat berpengaruh dalam mendorong perilaku dan kinerja karyawan akan berusaha lebih keras dalam pekerjaannya dan menunjukkan semangat ditambah ketekunan dengan tujuan mencapai tujuan tertentu. hal ini menggaris bawahi pentingnya bagi para pemimpin dalam organisasi untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang karyawannya penuh wawasan untuk memungkinkan tingkat motivasi yang berkelanjutan di kalangan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang semakin meningkat. pemimpin harus mampu memanfaatkan dorongan motivasi di kalangan karyawan sebagai strategi untuk mewujudkan produktivitas optimal dalam pengaturan organisasi.

Motivasi sering muncul dalam diri seorang atau pun dari orang-orang disekitar dengan mendapat dorongan semangat dari atasan, rekan kerja, dan lingkungan keluarga. reward juga menjadi acuan agar supaya karyawan lebih memaksimalkan kinerja nya karena itu menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya. untuk itu motivasi dan reward harus dapat di terapkan pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara yaitu unit pelaksana teknis yang menyelenggarakan fungsi Perumahan dan Permukiman di Wilayah Sulawesi Utara.

Balai Prasarana Permukiman Sulut merupakan Unit Kerja Pemerintah Pusat (UKP) yang dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR). karena masih kurangnya karyawan yang merasa termotivasi dari pimpinan dan masih kurangnya apresiasi yang diberikan pada karyawan atas kinerja yang dihasilkan. pimpinan harus memberikan motivasi seperti memberikan motivasi lewat tutur kata yang baik merangkul semua karyawan tanpa membatasi karyawan dari unit yang berbeda serta pimpinan harus memberikan reward secara merata dengan melihat kinerja dari karyawan tersebut agar supaya motivasi untuk bekerja dapat terus berkembang dan menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan jika tidak di terapkan dalam perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian peningkatan kinerja karyawan pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulut, sehingga penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Motivasi Dan Reward Berdampak Terhadap Kinerja karyawan Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulut”**

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2012) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2014) berpendapat Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa motif merupakan dorongan kebutuhan dalam diri yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya,

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2003:97) memiliki beberapa tujuan diantaranya mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,

mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Sinambela, 2017) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan (Kasmir, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun hipotesis Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa definisi ahli diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa motivasi dapat timbul dalam diri karyawan jika adanya rangsangan dan dorongan dari pemimpin untuk memotivasi karyawan supaya dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan dan akan meningkatkan lagi hasil kerja karyawan.

Reward

Reward adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu, Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (wijarnako,2005:30).

Selanjutnya Reward adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya (Rizki, Sofia & Wehelmina, 2019) Reward merupakan reward atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Definisi lainnya menjelaskan bahwa, reward merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Fahmi (2016:57) Reward atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan. (Satrohadiwiry, 2010:17; Efendy dkk., 2017).

Menurut Hasibuan (2014:17) Reward adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Reward berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka.

Djamarah (2008) mendefinisikan, reward adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai reward atau kenang-kenangan/cendera mata. menurut Matteson dalam Koencoro (2013:2) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Reward ekstrinsik (ekstrinsic rewards) adalah suatu reward yang datang dari luar diri orang tersebut. Reward ekstrinsik terdiri dari reward finansial yaitu Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan reward non finansial yaitu reward interpersonal serta promosi. Reward intrinsik (intrinsic rewards) adalah suatu reward yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (completion), Pencapaian (achievement), dan Otonomi.

Selanjutnya Reward menurut Astuti dkk. (2018), merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, yang dapat berwujud maupun tidak sehingga dapat meningkatkan nilai positif untuk memuaskan kebutuhan tertentu (Suak, 2017). Nomp dan

Pandowo (2020), menyatakan bahwa reward adalah sesuatu hal yang bisa memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Ramadanita dkk. (2021), reward adalah upaya untuk meningkatkan kinerja seseorang, baik dari segi produktivitas, kreativitas, rasa tanggung jawab bahkan kepuasan karyawan tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun hipotesis Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kinerja Karyawan

Menurut Affandi (2019:86) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang di tuangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja ialah kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya dengan tanggung jawab yang dipercayakan namun kinerja juga dapat dilihat sebagai hasil akhir kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan (Kasager, 2013). perusahaan yang dapat mengelola dan mengoptimalkan kemampuan SDM yang dimiliki, akan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut (Sintaasih & Astitiani, 2019). maka dari itu, karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat terlaksana secara optimal, sehingga perusahaan pun harus memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik maupun buruknya kinerja (Surjosuseno, 2015).

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan diharapkan dapat menjadi pembelajaran bagi karyawan dan menjadi alternatif yang mendorong kinerja karyawan (Megadinanta, 2017). Selanjutnya Donnelly, Gibson dan Ivancevich (1994) kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik artinya, kinerja mengandung unsur-unsur standar prestasi yang perlu dipenuhi sehingga mereka yang mencapai standar yang telah ditetapkan dianggap berkinerja baik (atau sebaliknya, tidak memenuhinya akan mengkategorikan mereka berkinerja buruk atau tidak berkinerja baik).

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang diwujudkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, menurut Marwansyah (2010:228).

Pada kesempatan ini juga menurut Barnawi dan Arifin (2012:12) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data yang penulis perlukan dalam pembahasan Skripsi ini Maka sebagai lokasi penelitian pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulut Jl. 14 Februari, Teling Atas, Kec. Wanea, Kota Manado, Sulawesi Utara. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independent) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependent).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan reward sebagai variabel bebas (independent) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent)

Hasil dan Pembahasan

Dalam melakukan penelitian ini penulis di tempatkan variabel motivasi dan reward secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara. Dari hasil analisis deskriptif, didapatkan bahwa motivasi memiliki skor persentase sebesar 57% yang masuk dalam kategori "baik", namun masih terdapat gap sebesar 43% yang perlu diperhatikan. Demikian pula, reward memiliki skor persentase sebesar 60% yang juga masuk dalam kategori "sangat baik", dengan gap sebesar 40%. kinerja karyawan menunjukkan hasil sangat baik dengan skor 96%, yang patut di pertahankan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan sebagai masalah utama yang dihadapi oleh Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara. Identifikasi masalah menunjukkan kurangnya motivasi dan reward yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan tidak bekerja secara optimal sesuai dengan target yang ditetapkan. Rumusan masalah mengacu pada tiga poin utama, yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengaruh reward terhadap kinerja, dan pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi dan reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini diperkuat dengan nilai R Square sebesar 0.389, yang menunjukkan bahwa 38.9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan reward. Sementara itu, sisanya 61.1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai F-hitung sebesar 14.951 dengan tingkat signifikansi 0.000 menguatkan bahwa variabel motivasi dan reward secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan motivasi dan optimalisasi pemberian reward dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. oleh karena itu, strategi yang dapat diimplementasikan oleh Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara mencakup peningkatan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan motivasi intrinsik, serta peninjauan sistem penghargaan yang lebih adil dan transparan untuk mengoptimalkan pemberian reward. Selain itu, penting untuk melibatkan karyawan dalam proses evaluasi kinerja sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik .

Implementasi strategi ini diharapkan dapat menutup gap yang masih ada, baik dalam hal motivasi, reward, maupun kinerja karyawan. pimpinan perlu lebih aktif memberikan dorongan motivasi dan penghargaan yang sesuai untuk memastikan bahwa seluruh karyawan merasa didukung dan dihargai atas kontribusi mereka. dengan demikian, Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara dapat mencapai target kinerja yang lebih optimal dan mempertahankan kualitas kerja yang tinggi dalam jangka panjang.

Pengaruh Reward (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan atau kekuatan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah disebut dengan motivasi. Dalam suatu organisasi dibutuhkan motivasi yang dapat dijadikan sebagai dorongan ataupun hal yang mampu membangun kinerja seorang karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Motivasi yang rendah akan menyebabkan rendahnya kinerja. kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik jika tidak ada motivasi karena hal tersebut merupakan suatu keharusan dalam mendorong upaya menuju tujuan perusahaan. Motivasi memang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (bahkan bisa dikatakan sangat menentukan) dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka diduga Motivasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dimana semakin tinggi motivasi yang diberikan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Reward Berdampak (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Reward dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal. Reward sebuah konsep reward bertujuan untuk menumbuhkan rasa penerimaan dan pengakuan di tempat kerja yang mencakup kompensasi dan hubungan interpersonal antar rekan kerja. Reward adalah apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai.

Reward akan bernilai besar ketika bentuk pengakuan yang dipilih memiliki nilai yang lebih besar bagi penerimanya. Reward lebih bermakna ketika bentuk yang digunakan dinilai lebih tinggi oleh penerimanya. Oleh sebab itu diharapkan pemimpin dapat berusaha untuk mengelola sistem reward dengan baik agar supaya kinerja karyawan dapat meningkat.

Motivasi (X1) Dan Reward (X2) Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam mencapai tujuan perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa berpikir untuk kreatif, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Sumber daya manusia sebagai elemen yang harus di perhatikan dalam perusahaan atau organisasi terutama bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Reward (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi, Reward terhadap kinerja karyawan di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulut.

Kesimpulan & Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa variabel motivasi dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara. Hasil uji t Motivasi nilai t-hitung sebesar 3.938 > t-tabel sebesar 2.008, dan nilai sig sebesar 0.000 < 0.05. Reward 3.575 > t-tabel sebesar 2.008, dan nilai sig sebesar 0.001 < 0.005 uji t menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi dan reward masing-masing memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil uji F nilai F hitung 14.951 > F-tabel sebesar 4.05. hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa kombinasi dari motivasi dan reward berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja ini.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.389 menunjukkan bahwa 38.9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan reward, sementara sisanya

dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. hal ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi dan reward memainkan peran penting, terdapat faktor lain juga yang perlu di perhatikan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan yaitu menimbulkan lingkungan kerja yang nyaman.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran dapat diberikan untuk mengatasi masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini:

1. Peningkatan Motivasi Karyawan

Pimpinan perlu lebih aktif dalam memberikan motivasi kepada karyawan. ini bisa dilakukan melalui komunikasi yang lebih baik, pengakuan atas prestasi, serta pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan. dengan adanya motivasi yang tepat, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

2. Optimalisasi Sistem Reward

Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara perlu meninjau kembali sistem reward yang ada saat ini. Pemberian reward harus lebih adil, transparan, dan terkait langsung dengan kinerja yang dicapai oleh karyawan. Selain reward finansial, penting juga untuk mempertimbangkan reward non-finansial, seperti kesempatan untuk pengembangan karir, penghargaan.

3. Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan

Memberikan pelatihan yang relevan dan kesempatan pengembangan diri kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Pelatihan yang berkelanjutan akan membantu karyawan dalam meningkatkan kompetensi mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja.

4. Peningkatan Keterlibatan Karyawan dalam Penilaian Kinerja

Karyawan harus lebih dilibatkan dalam proses penilaian kinerja. Dengan demikian, mereka akan merasa dihargai dan memiliki rasa kepemilikan atas hasil penilaian tersebut, yang akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik

F. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Zanafra

Catri Jintar (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. Jurnal Inovasi Penelitian

Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal yogyakarta. JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi, 11(1), 11-22.

Fauzi, A., Akbar, R., Steven, J., Ghufro, M., Aldiansyah, Y. A., & Riyadi, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(4), 896-904.

Febrianti, S., Musadieq, M. A., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). Brawijaya University.

Febyani, Y. M., Indrawati, C. D. S., & Akbarini, N. R. (2022). HUBUNGAN PEMBERIAN REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT REJEKI BERKAH EMPAT PUTRA. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi dan Sosial Terapan*, 1(2), 65-73.

Harju Hutami, P. (2020). PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi pada PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo) (Doctoral dissertation, STIE MALANGKUCECWARA).

Hartatik, Indah,Puji. (2018). Buku praktis mengembangkan sdm.

Ikhsan, M., & Supartha, IW (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya* , 12 (9), 1839-1848.

Kasmawati, K. (2020). Pengaruh Reward dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Kota Baru Cabang Utama Tembilahan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
laksana. manusia konsep-konsep kunci. Bandung: Alfabeta.Publishing.
puluh tiga. Jakarta: Bumi Aksara.

Putra, I. T., Ismail, L. K., Sihite, L. H., Cahyani, I., & Mulyawan, S. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 74-85.

Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)* , 8 (1), 80-88.

Salit, N. D. K. I. G., & Netra, K. PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. KHARISMA, DESA PENARUKAN BULELENG.

Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.

Sumardjo, M., Priansa, D.J. (2018). Manajemen pengembangan sumber daya

Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57-66.

Vigo Hariyanto, Theofilus Samalelo, Catharina Hellyani (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Kajian dan Penelitian Umum Vol 1, No 3

Winardi. (2018). Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Yogyakarta hasibuan, malayu s.p. (2019). manajemen sumber manusia cetakan kedua

Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(1), 52-60.

Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(1), 52-60.