

PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI KSP. BALO'TA

Igal Laynar¹, Baharuddin², Corvis L. Rantererung³

Universitas Kristen Indonesia Paulus

e-mail: igal_laynar@yahoo.co.id¹, drbaharuddinms@gmail.com², corvisrante@yahoo.com³

ABSTRAK- Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian Reward dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di KSP Balo'ta. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas dan pelayanan koperasi, khususnya melalui sistem penghargaan dan motivasi kerja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup kepada 80 responden karyawan aktif KSP Balo'ta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, pemberian Reward dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Reward yang adil dan transparan serta motivasi kerja yang tinggi terbukti mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen KSP Balo'ta perlu memperkuat sistem penghargaan dan membangun iklim kerja yang mendorong motivasi sebagai strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Reward, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Abstract— This study aims to analyze the influence of Reward and work motivation on employee performance improvement at KSP Balo'ta. The background of this research is based on the importance of human resource management in enhancing productivity and service quality in cooperatives, particularly through Reward systems and work motivation. The research method used is quantitative with a causal associative approach. The data analysis technique employed is multiple linear regression, with primary data collected through closed questionnaires distributed to 80 active employees of KSP Balo'ta. The results show that both partially and simultaneously, Reward and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Fair and transparent Rewards, along with high work motivation, have been proven to improve the effectiveness, efficiency, and quality of employee performance. These findings imply that the management of KSP Balo'ta should strengthen its Reward system and build a work environment that fosters motivation as a sustainable strategy for performance improvement.

Keyword: Reward, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien, terutama sumber daya manusia (SDM). Hal ini berlaku pula pada lembaga keuangan non-bank seperti Koperasi Simpan Pinjam (KSP), yang sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas kerja karyawan dalam memberikan pelayanan prima kepada anggotanya.

Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, dua variabel yang sering disebut sebagai determinan penting dari kinerja adalah Reward (pemberian penghargaan) dan motivasi kerja. Beberapa teori menyatakan bahwa Reward dan motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Dalam beberapa kasus, Reward menjadi faktor pemicu meningkatnya motivasi kerja, yang kemudian berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Namun dalam praktiknya, KSP Balo'ta masih menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan sistem Reward secara optimal. Meskipun Reward diakui sebagai instrumen penting untuk memotivasi karyawan, kenyataannya pemberian penghargaan di koperasi ini belum berjalan secara terstruktur dan terukur.

Tidak hanya sistem Reward yang belum maksimal, kondisi motivasi kerja karyawan pun menunjukkan gejala yang mengkhawatirkan. Dorongan untuk bekerja dengan penuh semangat, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk berprestasi cenderung melemah. Selain permasalahan yang telah diidentifikasi, penting pula disampaikan bahwa munculnya keresahan di kalangan karyawan menjadi salah satu faktor pendorong utama penelitian ini.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa pegawai, diketahui bahwa terdapat harapan kuat dari karyawan agar perusahaan, dalam hal ini KSP Balo'ta, menerapkan sistem Reward

yang lebih adil, transparan, dan konsisten. Banyak di antara mereka merasa bahwa penghargaan atas kinerja belum sepenuhnya mencerminkan usaha dan kontribusi nyata yang telah diberikan. Di sisi lain, karyawan juga menyampaikan keinginan akan hadirnya motivasi dan dukungan moral dari pimpinan secara lebih aktif, baik dalam bentuk apresiasi verbal, pelatihan, maupun pembinaan karier. Aspirasi ini menunjukkan bahwa karyawan tidak semata mengharapkan imbalan materiil, tetapi juga dorongan psikologis dan perhatian yang mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Oleh karena itu, kebutuhan akan sistem manajemen SDM yang lebih responsif terhadap ekspektasi karyawan menjadi urgensi yang mendasari penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh pemberian Reward dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Balo'ta. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda, yang memungkinkan pengukuran kontribusi masing-masing variabel secara simultan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti menemukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Pemberian Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSP Balo'ta.

(Hipotesis ini menguji apakah penghargaan, baik materiil maupun non- materiil, dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.)

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSP Balo'ta.

(Hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah dorongan internal maupun eksternal memengaruhi tingkat kinerja karyawan.)

H₃: Pemberian Reward dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSP Balo'ta.

(Hipotesis ini menguji kontribusi gabungan dari Reward dan motivasi kerja terhadap pencapaian kinerja yang optimal.)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada koperasi simpan pinjam (KSP) Balo'ta yang berlokasi di Kabupaten Tana Toraja Provinsi Sulawesi Selatan, adapun pelaksanaan penelitian ini di jadwalkan pada bulan Juni 2025

Pemilihan KSP Balo'ta sebagai lokasi penelitian didasarkan pada aktivitas organisasi yang dinamis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam beberapa tahun terakhir, koperasi ini telah menerapkan sistem Reward berbasis kinerja dan rutin melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Namun, hingga saat ini belum ada kajian akademik yang secara khusus menilai efektivitas dari kebijakan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam mengungkap hubungan antara pemberian Reward, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada lembaga koperasi yang berbasis masyarakat.

Dengan mempertimbangkan seluruh aspek tersebut, pemilihan KSP Balo'ta sebagai

objek dan lokasi penelitian sangat sesuai untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian secara ilmiah dan empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 15 item pertanyaan mengenai Reward menunjukkan bahwa seluruh item memiliki korelasi signifikan terhadap total skor dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini membuktikan bahwa semua item yang digunakan valid dalam mengukur persepsi karyawan terhadap Reward. Selain itu, nilai reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha sebesar 0,897 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi, atau dengan kata lain, sangat reliabel.

Berdasarkan hasil uji t, variabel Reward memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa secara parsial Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,376 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam Reward dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,376 satuan. Sementara itu, nilai beta standar (Beta) sebesar 0,451 mengindikasikan bahwa Reward merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan motivasi kerja.

Data deskriptif dari masing-masing indikator Reward juga memperkuat hal ini. Sebanyak 50% responden menyatakan setuju bahwa mereka menerima bonus atau insentif berdasarkan kinerja, dan 31,3% sangat setuju. Sebagian besar responden juga merasa bahwa Reward diberikan secara adil dan objektif (37,5% setuju, 22,5% sangat setuju). Selain itu, 47,5% setuju dan 5% sangat setuju bahwa mereka mendapatkan penghargaan non-finansial seperti piagam atau pujian. Terakhir, 48,8% responden setuju dan 33,8% sangat setuju bahwa Reward mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, serta 50% merasa sistem Reward membuat mereka dihargai oleh organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Uji validitas terhadap item-item motivasi kerja juga menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan korelasi positif terhadap skor total. Hal ini mengindikasikan bahwa semua indikator motivasi kerja dalam kuesioner valid digunakan. Reliabilitas keseluruhan item juga tinggi karena termasuk dalam satu instrumen yang sama dengan Reward, dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,897.

Hasil uji t terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,009, lebih kecil dari 0,05, yang berarti motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,256 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,256 satuan. Meski nilainya lebih kecil dibanding Reward, pengaruh motivasi tetap signifikan dengan nilai beta sebesar 0,289.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa 60% responden setuju dan 22,5% sangat setuju bahwa mereka termotivasi bekerja karena pekerjaannya sesuai dengan minatnya. Kemudian, 45% sangat setuju dan 31,3% setuju memiliki keinginan untuk berkembang. Selain itu, 48,8% setuju dan 36,3% sangat setuju ingin mencapai target dan prestasi kerja. Hal ini memperkuat bukti bahwa motivasi intrinsik turut berperan penting dalam membentuk performa kerja.

Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Analisis secara simultan dengan menggunakan uji F pada ANOVA menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa Reward dan motivasi kerja bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 31,480 semakin menegaskan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sangat baik dan memiliki kekuatan prediksi yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan teori-teori yang menjelaskan bahwa kombinasi antara insentif eksternal (Reward) dan dorongan internal (motivasi kerja)

menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Besarnya Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai R Square sebesar 0,450 mengindikasikan bahwa sebesar 45% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Reward dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam model, seperti gaya kepemimpinan, sistem pengawasan, kepuasan kerja, dan faktor lingkungan kerja lainnya.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,436 menunjukkan bahwa model ini cukup stabil meskipun telah disesuaikan dengan jumlah sampel dan jumlah variabel independen yang digunakan.

Implikasi Penelitian

Hasil analisis ini memiliki implikasi yang signifikan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia di organisasi. Karena Reward terbukti menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja, organisasi perlu memastikan sistem penghargaan berjalan dengan adil, transparan, dan objektif. Selain insentif finansial, penghargaan non-finansial seperti pengakuan, pujian, dan piagam juga sangat penting dalam mendorong semangat kerja.

Di sisi lain, motivasi kerja tetap merupakan elemen yang krusial. Organisasi perlu menciptakan iklim kerja yang mendukung, menyediakan kesempatan pengembangan diri, serta membangun hubungan kerja yang baik agar karyawan merasa puas dan terlibat secara emosional dengan pekerjaannya. Kombinasi antara Reward dan motivasi yang optimal akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisis regresi linear berganda, serta didukung oleh uji t, uji F, dan koefisien determinasi, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pemberian Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP BALO'TA.

Semakin baik penghargaan yang diberikan, baik berupa uang maupun bentuk lain, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,000, artinya ada pengaruh positif yang nyata.

2. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung bekerja lebih baik dan bertanggung jawab. Nilai signifikansi dari uji t sebesar 0,009 menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja.

3. Reward dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama, dan nilai R² sebesar 0,450 berarti 45% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Reward dan motivasi kerja, sisanya oleh faktor lain.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen KSP BALO'TA

Disarankan untuk memperkuat sistem pemberian Reward yang adil, transparan, dan terstruktur. Penghargaan terhadap karyawan tidak hanya berupa kompensasi finansial, tetapi juga mencakup bentuk apresiasi non-finansial seperti pengakuan, promosi, atau kesempatan

pengembangan diri. Sistem Reward yang efektif terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja secara signifikan.

2. Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan kesempatan pengembangan karier, dan memperkuat komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Motivasi kerja yang tinggi terbukti memberikan kontribusi positif terhadap performa kerja, sehingga perlu dikelola melalui pendekatan yang berorientasi pada kebutuhan karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini terbatas pada dua variabel independen yaitu Reward dan motivasi kerja. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti di masa mendatang untuk mengembangkan model dengan memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

4. Bagi Organisasi Serupa

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi lembaga koperasi lain yang menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam hal motivasi dan sistem penghargaan. Implementasi strategi manajemen berbasis Reward dan motivasi kerja dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, T., Rahayu, D., & Wahyuni, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Sektor Jasa Keuangan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 102–114.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. London: Kogan Page.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Boston: Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2020). *Managing Human Resources (9th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Gustari, I., & Widodo, W. (2023). Enhancing employee's contextual performance based on interpersonal skills and creativity. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2020). *Teori dan Praktik Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2019). *Compensation* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Nawi, S. N. A. M., & Nordin, M. N. (2025). B.F. Skinner's learning theory and teaching strategies for special education students. *Special Education*, 3(1)
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Wahid, N., Panting, S., & Tahir, N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 167–180.
- Putra, R. D., & Ramli, S. (2018). Reward System dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 55–68.
- Rahmawati, S., & Hidayat, T. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 10(1), 45–55.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Kinerja dan Strategis*. Bandung: Rosda.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana.
- Suryana, Y. (2020). *Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). Chichester: Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward ekstrinsik & intrinsik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*
- Tahir, S., Fitriani, L., & Ismail, R. (2020). Reward and Employee Performance: Evidence from Indonesian Banking Sector. *International Journal of Business and Society*, 21(3), 1125–1140.
- Wibowo, H., & Nuraini, R. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan*, 8(1), 87–95.
- Wijaya, R. (2019). Stres Kerja dan Motivasi Eksternal: Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Psikologi Terapan*, 10(2), 134–143.