SAMALEWA
JURNAL RISET DAN KAJIAN MANAJEMEN
http://e-journallppmunsa.ac.id/index.php/samalewa
||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 96 - 106

EFEK REWARD TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN SUMBAWA

Maulinda Sarita[1], Binar Dwiyanto Pamungkas[2*]
[12]Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: binardwiyantopamungkas@gmail.com

Article Info

Article History

Submitted: 24 April 2024

Acceptted: 12 Juni 2024

Published: 30 Juni 2024

Keywords

Reward Policy;
Work Motivation.

Abstrak

This study aims to determine the effect of rewards on employee work motivation at the Health Office of Sumbawa District. The type of this study was associative study used to examine the significance effect of rewards on employee work motivation at the Health Office of Sumbawa District. The type of data used in this study was quantitative data obtained directly through questionnaires distributed to research respondents, namely all employees at the Health Office of Sumbawa District. The number of respondents in this study was 84 people who were determined using the Slovin formula and selected using probability sampling techniques with the simple random sampling method. The all of data were analyzed using simple linear regression analysis techniques, partial hypothesis testing (t test), and determinant coefficient test (R^2. The results of this study showed that the rewards had a positive and significant effect on employee work motivation at the Health Office of Sumbawa District. The total effect of rewards on employee work motivation at the Health Office of Sumbawa District was 30.9%, while the remaining of 69.1% was effected by other factors not examined in this study, such as leadership style, work discipline and job satisfaction.

PENDAHULUAN

Era globalisasi tidak hanya ditandai oleh dominasi teknologi informasi dan ekonomi yang berbasis pengetahuan, tetapi juga Sumber Daya Manusia (SDM) yang dituntut mampu mengembangkan diri secara proaktif, menjadi manusia pembelajar dan bekerja keras. SDM yang mampu bersaing di era globalisasi adalah yang mempunyai etos kerja tinggi. Mereka menganggap bekerja sebagai rahmat, amanah, sebuah panggilan, sarana aktualisasi diri, ibadah, seni, kehormatan dan pelayanan. Jika SDM mempunyai ciri-ciri tersebut, maka instansi akan memperoleh SDM yang mempunyai keikhlasan dan ketangguhan dalam menghadapi persaingan global.

SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut haruslah didukung oleh manajemen organisasi agar setiap individu pegawai dapat terpacu motivasi kerjanya.

Motivasi kerja sendiri merupakan segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu, oleh karenanya, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 96 - 106

dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan memiliki juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.

Suatu organisasi tentunya sangat menginginkan agar pegawainya memiliki motivasi kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, motivasi kerja SDM harus selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya instansi tetap terpelihara dan semakin meningkat. Dalam manajemen sumber daya manusia, salah satu faktor yang dapat memacu meningkatnya motivasi kerja pegawai adalah adanya pemberian *reward* yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai (Wijaya, 2021).

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi (Irawan, *et al.*, 2020).

Reward (penghargaan) merupakan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya atas hasil kerja seorang pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Tujuan pemberian *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga karyawan agar datang untuk bekerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja. Menurut Sunarto, *et al.* (2017), *reward* merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh karyawan yang profesional. Sementara pengertian *reward* menurut Kawulur, *et al.* (2018), *reward* merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Sedangkan Mahmudi (2019) menyatakan bahwa *reward* adalah imbalan dalam bentuk uang dan non uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuantujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivits dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Reward yang berbentuk finansial berupa memberikan uang bonus, cendera mata, pelakat, ataupun *tropy* (piala) kepada pegawai yang mencapai target. *Reward* yang berbentuk non-finansial berupa memberikan hadiah kepada pegawai yang berprestasi untuk jalan-jalan sambil belajar ke luar negeri atau dikenal sebagai studi wisata, termasuk juga memberikan kenaikan jabatan. Dengan adanya *reward* ini pegawai akan

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 96 - 106

merasa dihargai, karena hasil pekerjaan mereka bisa menjadi lebih maksimal, dan semakin termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Dengan memberikan *reward* secara finansial dan non-finansial diharapkan mampu menjaga kestabilan karyawan bekerja.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik, maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam lingkup luas, sistem penghargaan organisasional adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Di dalamnya terbagi lagi menjadi berbagai penghargaan berupa finansial dan non finanasial. Meskipun uang adalah alat yang sangat besar pengaruhnya bagi karyawan dan produktivitas mereka, dampak dari penghargaan non-finansial juga sama berartinya bagi karyawan.

Pemberian *reward* (penghargaan) tidak selamanya bersifat baik, namun tidak menutup kemungkinan bahwa pemberian *reward* merupakan satu hal yang bersifat negatif. Oleh karena itu, menurut Suryadilaga, *et al.* (2016). *reward* merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam pemberian *reward* harus dilakukan secara adil dan merata sesuai prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan.

Reward mencerminkan tujuan perusahaan dan berkaitan dengan ukuran yang bersifat multi dimensi yang akan mendorong kinerja orang dan organisasi secara keseluruhan. Diharapkan dengan adanya penerapan reward kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuanya secara keseluruhan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivan Tomi Putra, *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui *reward*, motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat dan penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang diberikan menjadi lebih berkualitas.

Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa merupakan salah satu unsur pelaksana pemerintah dalam bidang kesehatan yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah tanggungjawab kepala daerah melalui sekretaris daerah. Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa memiliki 105 pegawai. Dinas Kesehatan mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian urusan daerah dalam bidang kesehatan untuk menunjang tercapainya kesejahteraan masyarakat di bidang kesehatan dan melakukan tugas pembantuan sesuai dengan bidangnya.

Dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab tersebut, Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa menghadapi banyak permasalahan terkait kinerja pegawai, diantaranya kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai belum sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi serta kecepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan belum sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selain itu, kedisiplinan pegawai masih menjadi masalah yang sulit dipecahkan, masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, masih ada karyawan pulang tidak pada waktunya, dan masih ada karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan.

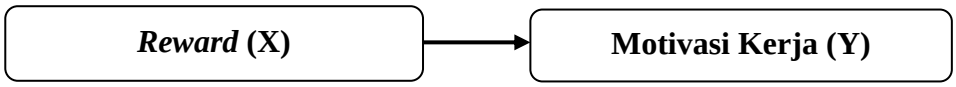
||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 96 - 106

Berbagai permasalah tersebut diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja pegawai. Kurangnya daya pendorong tersebut membuat pegawai tidak dapat memaksimalkan keahliannya masing-masing dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Mengingat Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Oleh karena itu, pemberian *reward* menjadi sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Ketiadaan *reward* akan menurunkan semangat kerja para pegawai sehingga tidak sedikit kemungkinan dari pegawai akan lalai dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya yang telah diberikan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sujarweni (2019), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Pada penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menguji efek reward terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual yang disajikan dalam gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah data yang berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*. Pada penelitian ini, data kuanlitatif yang digunakan berupa hasil pemberian skor terhadap jawaban responden dalam menanggapi kuesioner yang diberikan terkait permasalahan yang diteliti.

Data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Kuncoro (2018), data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal. Pada penelitian ini, penulis memperoleh data primer secara langsung melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian, yaitu seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. A. Muri Yusuf (2019) mengatakan bahwa populasi adalah seluruh subjek yang berada di dalam wilayah penelitian. Berdasarkan pandangan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 105 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi. Menurut Narimawati (2020), sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Penggunaan sampel pada penelitian ini dikarenakan adanya keterbatasan peneliti dalam melaksanakan penelitian,

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 96 - 106

mulai dari segi waktu, dana, dan tenaga sehingga tidak memungkin bagi peneliti untuk meneliti semua elemen dari populasi. Melihat populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa yang jumlahnya relative banyak, maka pada penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:
n = *Number of Samples* (jumlah sample)
N = *Total Population* (jumlah populasi)
e = *Toleration* of *Galat* (toleransi terjadinya galat) 5% (0.05).

Berikut perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$= \frac{105}{1 + 105\ (0{,}05)^2}$$
$$= \frac{105}{1 + 105\ (0{,}0025)}$$
$$= \frac{105}{1 + 0{,}26}$$
$$= \frac{105}{1{,}26}$$
$$= 83{,}33 \textbf{ (dibulatkan 84)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, maka jumlah sampel yang akan dijadikan responden pada peneliti ini adalah sebanyak 84 orang. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili). Pemilihan sampel ditentukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* (sampel acak sederhana), yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Menurut Suharsimi Arikunto (2019), kuesioner/angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor digunakan *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang mengenai sebuah objek dalam penelitian. Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri dari lima alternative jawaban yang mengandung variasi nilai yang berbeda untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Kurang Setuju, skala 4 = Setuju, skala 5 = Sangat Setuju.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 96 - 106

Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek *reward* (X) terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa (Y). Tahapan awal yang dilakukam yaitu tabulasi data yang sudah diperoleh melalui kuesioner, kemudian data akan diolah menggunakan software *Statistical Program for Social Scinences* (SPSS) untuk mempermudah peneliti dalam mengelola data. Tahapan selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis parsial (uji t), dan uji koefisien determinan (R^2) (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana pada penelitian ini dilakukan untuk menguji efek *reward* (X) terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa (Y). Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.978	2.092		7.160	.000
	Reward	.478	.078	.563	6.168	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Y = a + βX + *e*
Motivasi Kerja = 14.978 + 0.478 (*Reward*) + *e*

Rumusan persamaan regresi linear sederhana diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai constanta (a) sebesar 14.978 yang merupakan angka konstan. Hal ini berarti bahwa apabila variabel *reward* (X) tidak mengalami peningkatan nilai atau bernilai konstan 0 (nol), maka motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa (Y) akan bernilai sebesar 14.978.
b. Nilai β koefisien regresi variabel *reward* (X) adalah sebesar 0.478 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan yang searah (berbanding lurus). Artinya, apabila nilai variabel *reward* (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa (Y) akan meningkat sebesar 0.478. Sebaliknya, apabila nilai variabel *reward* (X) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka nilai motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan menurun sebesar 0.478. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 96 - 106

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis parsial atau uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh *reward* (X) terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa (Y). Uji hipotesis parsial atau uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan taraf nyatanya. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung}>t_{tabel}$) dan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 (sig.<0.05).

Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis parsial atau uji-t menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

***Coefficients*[a]**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.978	2.092		7.160	.000
	Reward	.478	.078	.563	6.168	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) yang disajikan dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hasi perhitungan atau t_{hitung} adalah sebesar 6.168 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan (df=n-k=84-2=82) dan α = 5% (0.05) adalah sebesar 1.989, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} (6.168>1.989). Sedangkan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf nyata maksimal yang distandarkan, yaitu 0.05 (0.000<0.05). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar konstribusi variabel *reward* (X) terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) ditentukan dengan nilai *Adjusted R-Square*. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

***Model Summary*[b]**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563[a]	.317	.309	3.281
a. Predictors: (Constant), *Reward*				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 96 - 106

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang disajikan dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dalam kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.309. Hal ini berarti bahwa pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 30.9%, sedangkan sisanya sebesar 69.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja (Jusman, *et al.*, 2022).

Pembahasan

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola organisasi agar dapat memberikan konstribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan haruslah didukung oleh manajemen perusahaan, agar setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut dapat terpacu kinerjanya. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai menjadi salah satu masalah yang mencerminkan ketidak keberhasilan organisasi dalam mengembangkan pegawainya yang sesuai dengan standar organisasi, ini akan menjadi ancaman serius bagi organisasi apabila kinerja pegawainya tidak segara diperbaiki.

Tenaga kerja sebagai makhluk sosial tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya. Karena tenaga kerja memerlukan perhatian dari pimpinan agar mereka dapat memberikan dedikasi secara penuh kepada instansi tempat mereka bekerja. Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan menggunakan cara yang tepat akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik.

Dalam manajemen sumber daya manusia salah satu faktor pendung maningkatnya kinerja karyawan adalah adanya pemberian *reward* yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2019), *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* merupakan salah satu alat pengendalian terpenting yang digunakan untuk membangkitkan semangat atau memotivasi karyawannya dalam bertindak agar mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek reward terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa. Artinya, semakin baik sistem pemberian *reward* dalam organisasi, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk sistem pemberian *reward* dalam organisasi, maka akan menghambat motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif dari suatu instansi ataupun yang mempunyai tujuan untuk memotivasi dan mendorong partisipasi pegawai dalam memberikan hasil yang terbaik. Dengan semakin baik motivasi kerja pegawai, maka produktivitas kerja pegawai akan semakin meningkat dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sehingga akan berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 96 - 106

Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pemberian *reward* kepada pegawai merupakan pendorong semangat kerja pegawai dalam menunjukan prestasi kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andi Mardiana (2021) yang menunjukkan bahwa sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini memberi makna bahwa semakin baik sistem *reward*, maka akan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja menjadi lebih baik. Dengan adanya penerapan *reward*, dapat mendorong motivasi kerja menjadi lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara keseluruhan sesuai yang diharapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa.
2. Pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 30.9%, sedangkan sisanya sebesar 69.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut.

1. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa

   Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa diharapkan agar lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara mengoptimalkan implementasi pemberian *reward* yang sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan. Selain itu, kebijakan pemberian *punishment* yang tegas juga harus diterapkan bagi para pegawai yang lalai dari tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Dengan adanya *punishment* menjadikan para pegawai lebih berhati-hati dalam berperilaku dan dapat memacu para pegawai untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Melalui kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja para pegawai sehingga akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh organisasi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa, yaitu *reward* dan motivasi kerja. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas agar penelitian dapat digunakan secara universal serta menambahkan atau menguji variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sehingga dapat memperkaya ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiah, A., & Asmini. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, *6*(1): 1-7.

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 96 - 106

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zanafa Publishing.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asmini, Alam, A.R.N., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 5*(1): 17-24.

Asmini, Umar, & Zulfahmi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 5*(2), 95-100.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, H.M.Z. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *e-Journal Administrasi Negara, 8*(1): 9507-9521.

Ismawati, & Yuliana. (2022). Role of Preparedness For Change and Proactive Behavior to The Performance of Employee. *Jurnal Ekonomi, 11*(3): 765-774.

Jusman, J., Maryadi, & Idris, M. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, *11*(1): 64-74.

Kawulur, T.K., Areros, W.A., & Pio, R.J. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Adiminstrasi Bisnis (JAB), 6*(2): 68-76.

Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Kelima.* Yogyakarta: UPP STIM YPKN.

Mahmudi. (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik (Edisi 3 Cet 2)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mansur, & Asmini. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. *Jurnal Mirai Management, 6*(2): 102-122.

Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo), 2*(1): 1-14.

Narimawati, U. (2020). *Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis untuk Penulisan Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

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

||Volume||4||Nomor||1||Juni||2024||
e-ISSN: 2807-5900
Pp. 96 - 106

Sastrohadiwiryo, S.B., & Syuhada, A.H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V.W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunarto, A., Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E.M.S.S. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinderja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Prosiding Seminar Ilmiah Nasional Universitas Pamulang, 2*(1): 392-411.

Suryadilaga, R.M., Al-Musadieq, M., & Nurtjahjono, G.E. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Admministrasi Bisnis (JAB), 39*(1): 156-163.

Wijaya, L.F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM), 1*(2): 1-11.

Yusuf, A.M. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Kencana.