

# **PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN BONE BOLANGO**

## **THE EFFECT OF GIVING REWARDS ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT THE CENTRAL STATISTICS AGENCY OF BONE BOLANGO REGENCY**

Sutiyana Hunawa<sup>1)</sup>, Titin Dunggio<sup>2)</sup>, Ghoriqna Fibahril Wahdah<sup>3)</sup>

<sup>(1,2,3)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bina Mandiri Gorontalo

Email<sup>1</sup> : [sutiyanhunawa08@gmail.com](mailto:sutiyanhunawa08@gmail.com)

Email<sup>2</sup> : [dunggiotitin1973@gmail.com](mailto:dunggiotitin1973@gmail.com)

Email<sup>3</sup> : [ghoriqnafibahrilwahdah@gmail.com](mailto:ghoriqnafibahrilwahdah@gmail.com)

### **ABSTRACT**

The study aims to determine the effect of giving rewards on employee work motivation at the central Statistics Agency of Bone Bolango Regency. This research data was obtained from research questionnaires, observation and literature studies related to research objectives. This research uses quantitative methods. The analysis technique uses simple linear regression analysis using the SPSS application. The total sample was 30 respondents using saturated sampling techniques. The calculation results obtained a calculated t value of 4.324 with a significance level of 0.000 which is smaller than 0.05. the regression coefficient of 0.633 states that every additional 1 reward will be 1, it is predicted that work motivation will decrease by 0.633. the research results show that the reward variable has a significant effect on employee work motivation at the Central Statistics Agency (BPS) of Bone Bolango Regency.

**Keywords:** Reward, Work Motivation

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian reward terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner penelitian, observasi dan studi kepustakaan terkait tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisisnya menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS. Jumlah sampel sebesar 30 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 4.324 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. koefisien regresi 0.633 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 reward akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0.633. sebaliknya, jika pengurangan reward 1 maka diprediksi motivasi kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.633. hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone Bolango

**Kata Kunci:** Reward, Motivasi Kerja

### **PENDAHULUAN**

Dengan adanya kemajuan teknologi memengaruhi hampir semua aspek kinerja manusia, seperti dunia kerja, pendidikan, ekonomi, sosial-budaya, dan sebagainya. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan transformasi dunia kerja. Sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting. Kualitas sumber daya manusia menjadi sangat krusial, khususnya untuk sebuah organisasi baik itu *profit* ataupun *non profit*.

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja di sebuah instansi maupun perusahaan dengan kemampuan yang harus dikembangkan dan terus dilatih untuk mencapai suatu tujuan. Di dalam sebuah instansi atau perusahaan salah satu komponen sumber daya manusia adalah pegawai atau karyawan. Pegawai atau karyawan merupakan aset sebuah instansi karena kontribusinya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai atau karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, strategi, serta tujuan yang ingin dicapai.

Suatu instansi atau perusahaan perlu melakukan manajemen sumber daya dengan melakukan strategi perencanaan, pelaksanaan, serta pemeliharaan untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja sumber daya manusia agar dapat bekerja maksimal sesuai fungsinya. Pegawai atau karyawan merupakan penjual jasa baik tenaga maupun pikiran, dan mendapatkan kompensasi berupa gaji atau upah atas kontribusinya sesuai dengan ketentuan kontrak kerja.

Motivasi sebagian besar tenaga kerja adalah bekerja untuk mendapatkan uang, hal tersebut yang dijadikan salah satu alasan bagi sebagian pegawai untuk tetap bekerja. Pegawai memang dipekerjakan untuk melakukan tugas dan pekerjaan mereka dengan

tepat waktu dan maksimal. Tetapi pegawai tidak selalu memiliki semangat yang tinggi atau selalu termotivasi melakukan pekerjaannya. Ada saat-saat di mana semua pekerjaan terasa tidak menyenangkan dan membosankan.

Saat pegawai mencapai target atau hasil kerjanya melebihi ekspektasi, instansi bisa memberikan apresiasi berupa *reward*. *Reward* yang diberikan tidak hanya ucapan, tapi juga dalam bentuk hadiah. Instansi harus mengalokasikan dana untuk pemberian penghargaan kepada pegawai. Dengan begitu, pegawai yang lain akan berlomba-lomba untuk semakin produktif. Tidak hanya itu, secara tidak langsung perusahaan telah membuat pegawainya semakin betah bekerja.

Peningkatan motivasi kerja pegawai dengan melakukan pemberian *reward* mampu mendorong pegawai akan lebih giat bekerja ketika hasil kerja mereka diakui, baik secara lisan atau dengan *reward*. *Reward* juga memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta memastikan pekerjaan itu dibuat dengan baik. Pemberian *reward* juga mampu memicu semangat kerja dan bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan setiap pegawai.

Kabupaten bone bolango merupakan salah satu kabupaten yang ada di provinsi Gorontalo yang terus melakukan upaya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya dilakukan dengan cara memberikan layanan pendidikan atau pelatihan kepada setiap tenaga kerja atau pegawai di berbagai sektor, tapi juga dilakukan dengan cara memberikan penghargaan atau *reward*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango adalah Salah satu instansi di kabupaten bone bolango yang juga melakukan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil observasi awal, BPS Kabupaten Bone Bolango melakukan pengembangan SDM dengan cara memberikan penghargaan atau *reward* kepada setiap pegawai. Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi kepada setiap pegawai atas kinerja yang diselesaikan dengan baik. Selain itu, dengan adanya pemberian penghargaan ini juga bisa memotivasi setiap pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai BPS Bone Bolango memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan baik di kantor maupun pekerjaan di

lapangan. Dengan melihat tingkat kedisiplinan waktu hingga pencapaian kinerja tiap tahunnya.

Dari hasil wawancara dengan Kasubag Tata Usaha, kinerja pegawai BPS Kabupaten Bone Bolango masih dalam kategori baik, dalam artian kinerja pegawai BPS Kabupaten Bone Bolango tidak terjadi penurunan. Hal ini yang kemudian melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian ini. Apakah dengan adanya proses pemberian *reward* ini sehingga meningkatkan motivasi kerja pegawai BPS Bone Bolango?. Bisa jadi *reward* hanya salah satu dari beberapa faktor yang bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai di BPS Kabupaten Bone Bolango.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengangkat judul penelitian sebagai berikut Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone Bolango.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisisnya menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPS Kabupaten Bone Bolango yang berjumlah 30 orang. Jumlah sampel sebanyak 30 sampel. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer yang dikumpulkan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner.

Setelah data berhasil dikumpulkan perlu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji normalitas. Data yang baik adalah data yang nilai residualnya terdistribusi normal. Untuk menguji hipotesis, dilakukan analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana menggunakan program SPSS. Skala ukur yang digunakan adalah skala ordinal.

## HASIL PENELITIAN

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Teknik analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

**Tabel 1.** Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	Nilai pearson correlation	Keterangan
Reward (X)	X.2	0,726	Valid
	X.3	0,592	Valid
	X.4	0,484	Valid
	X.5	0,537	Valid
	X.6	0,434	Valid
	X.7	0,631	Valid
	X.8	0,589	Valid
	X.9	0,699	Valid
	X.10	0,615	Valid
		Y.1	0,616
Y.2		0,424	Valid
Y.3		0,566	Valid

Motivasi (Y)	Y.4	0,756	Valid
	Y.5	0,577	Valid
	Y.6	0,847	Valid
	Y.7	0,694	Valid
	Y.8	0,747	Valid
	Y.9	0,659	Valid
	Y.10	0,757	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel *reward* dan motivasi secara statistik dilihat dari nilai *pearson correlation* yang diperoleh harus  $> 0,3$ . Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa item pernyataan pada variabel *reward* dan variabel motivasi sudah valid.

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reward (X)	0,763	Reliabel
Motivasi (Y)	0,860	Reliabel

Reliabilitas dalam kuesioner ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu item dikatakan reliabel dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha*. Dikatakan valid jika nilainya  $> 0.6$ . Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.6

**Tabel 3.** Analisis Regresi Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.301	4.004		5.570	.000
	Reward	.523	.121	.633	4.324	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel *coefficients* menunjukkan nilai *constant* 22.301 dan nilai koefisien regresi 0.633 serta nilai thitung 4.324 dengan taraf signifikansi 0.000, maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 22.301 + 0.633X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 22.301 menyatakan bahwa jika tidak ada *reward* maka motivasi kerja adalah 22.301
- Koefisien regresi 0.633 menyatakan bahwa setiap penambahan (tanda +) 1 *reward* akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0.633, dan sebaliknya jika pengurangan *reward* sebesar 1 maka diprediksi motivasi kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.633.
- Thitung sebesar 4.324 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 menunjukkan pengaruh yang signifikan, nilai probabilitas yang diperoleh  $0.000 < 0.05$  maka H1 diterima artinya signifikan

### Pembahasan

Hasil observasi menunjukan bahwa BPS Kabupaten Bone Bolango melakukan pengembangan SDM dengan cara memberikan penghargaan atau *reward* kepada setiap

pegawai. Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi kepada setiap pegawai atas kinerja yang diselesaikan dengan baik. Dilihat dari kinerja pegawai BPS Bone Bolango yang meningkat setiap tahunnya. Dari hasil wawancara, penghargaan yang diberikan kepada pegawai BPS Kabupaten Bone Bolango berupa gaji, tunjangan, dan penghargaan interpersonal. Pegawai BPS Bone Bolango menjelaskan bahwa pemberian penghargaan atau *reward* mampu meningkatkan motivasi kerja setiap pegawai serta bisa mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Setelah melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data dan kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi sederhana menggunakan aplikasi SPSS. Tujuan dilakukan analisis tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pemberian *reward* terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara signifikan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel bebas bersifat positif artinya semakin baik pemberian *reward* maka mengakibatkan semakin baik pula motivasi kerja pegawai. Hasil pengujian sudah sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

H<sub>1</sub> : ada pengaruh secara signifikan antara *reward* (X) terhadap motivasi (Y)

Pengaruh pemberian *reward* (X) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara *reward* terhadap motivasi kerja pegawai. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung sebesar 4.324 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian pengujian secara statistik membuktikan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh pemberian *reward* terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2020) dengan judul penelitiannya “Pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan” yang menjelaskan bahwa *reward* memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya pemberian *reward* telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori Gitosudarno (2000:226) yaitu salah satu dasar tujuan *reward* adalah memotivasi anggota organisasi. Maksud dari pernyataan tersebut adalah sistem imbalan atau *reward* dirancang oleh perusahaan bertujuan untuk memacu gairah kerja para karyawannya supaya dapat meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan akan terbentuk dengan adanya *reward* baik yang berasal dari gaji, tunjangan, penghargaan interpersonal.

Program *reward* membayar seorang individu atau kelompok atas apa yang dihasilkannya. Dapat dilihat dari dengan pemberian *reward* yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai. Maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang baik tentu akan memajukan jalannya perusahaan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan pengolahan data langsung selama melakukan penelitian di Kantor BPS Kabupaten Bone Bolango dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara *reward* terhadap motivasi kerja pegawai. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4.324 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian pengujian secara statistik membuktikan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh pemberian *reward* terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango. Hasil pengujian sudah sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

$H_1$  : ada pengaruh secara signifikan antara *reward* (X) terhadap motivasi (Y)

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai BPS Bone Bolango melalui pemberian *reward*.

Dengan adanya pemberian *reward* yang diterapkan oleh BPS Kabupaten Bone Bolango dapat terjadinya peningkatan motivasi kerja pegawai. Maka BPS Kabupaten Bone Bolango harus tetap menerapkan pemberian *reward* kepada setiap pegawai. Melalui pemberian *reward* yang diterapkan BPS Kabupaten Bone Bolango, diharapkan agar menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik, lebih giat agar dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh instansi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1]. Anton Athoillah. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- [2]. A Rasul, S. R. (2022). *Statistika Pendidikan Matematika*. Kediri:Kreator Cerdas Indonesia.
- [3]. Astri Dwi Andriani, A. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Tohar Media
- [4]. Bambang Sudaryana, R. A. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- [5]. Darman, William Indra S. Mooduto. (2019). *Statistik Penelitian*. Makassar, Nas Media Pustaka
- [6]. Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [7]. Fendy Suhariadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- [8]. Fred L. Benu, A. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [9]. Hadi Ismanto, S. (2021). *Aplikasi SPSS dan eviews dalam analisis data penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.

- [10]. Ida Ayu Putu Sugianingrat, C. R.(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Era Revolusi Industri 4.0*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- [11]. I Made Laut Mertha Jaya. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Quadrant.
- [12]. Irham Fahmi. (2012). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- [13]. Irham Fahmi. (2016). *Reward sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [14]. Juliansyah Noor. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- [15]. John M. Ivancevich. (2016). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- [16]. John Suprihanto. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [17]. Kadarisman M. (2012). *Manajemen Kompensaasi Reward*. Jakarta: Rajawali Pers
- [18]. Margareth Sylvia Sabarofek. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jawa Timur*: Qiara Media.
- [19]. Marlina, D. O.(2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- [20]. M. Ihsan Said Ahmad, M. M. (2020). *Pengantar Manajemen*.Bandung: Media Sains Indonesia.
- [21]. Nuraida Hidayati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*.Bandung: Media Sains Indonesia.
- [22]. Nyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- [23]. Ni Wayan Dian Irmayani. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- [24]. Raja Maruli Tuas Sitorus. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- [25]. Rheza Pratama. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- [26]. Siswanto. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [27]. Vivi Herlina. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- [28]. Halim, J., Syawaluddin, S., & Putra, A. (2020). Pengaruh Reward Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Tuahta Maju Ersada. *Jurnal Bisnis Kolega*.
- [29]. Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal Sosial dan Sains*, 2(5), 596-605.

- [30]. Permata Sari, N. (2019). *Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Leasing Adira Finance Syariah)* (Doctoral dissertation, IAIN Bengkulu).
- [31]. Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21-30.
- [32]. Pratama, A. P., Widarko, A., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan goldia camilan Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(1).
- [33]. Putra, I. T., Karimah, L., 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.
- [34]. Rizka, N., Yusuf, R., & Majid, M. S. A. (2014). Pengaruh Struktur Organisasi Dan Analisis Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Majelis Permusyawaratan Ulama (MPU) Aceh. *ETD Unsyiah*.