



Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan

Ramadhan Reza Ilham^{1*}, Raden Yeti Sumiaty²

¹⁻²Universitas Pamulang, Indonesia

Email: rezailham03@gmail.com^{1*}, dosen02250@gmail.com²

Alamat: Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia 15417

*Penulis Korespondensi

Abstract. *This study aims to determine the effect of reward and work motivation on employee performance at the Pondok Aren Subdistrict Office, South Tangerang City. Using a quantitative method with 65 respondents, data analysis was conducted through a series of statistical tests, including validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, correlation, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the multiple regression analysis show the equation $Y = 7.029 + 0.342X_1 + 0.530X_2$, with a simultaneous correlation value of 0.874, indicating a very strong relationship. The coefficient of determination is 76.4%, meaning that 23.6% of employee performance is influenced by other factors not included in this study. Based on partial t-tests, reward was found to significantly affect employee performance with a t-value of $10.777 > t\text{-table } 1.998$ and a significance level of $0.001 < 0.05$. Work motivation also significantly affects employee performance with a t-value of $12.658 > t\text{-table } 1.998$ and a significance level of $0.001 < 0.05$. The results of the simultaneous f-test support this finding with an f-value of $100.539 > f\text{-table } 3.15$ and a significance level of $0.001 < 0.05$. In conclusion, reward and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Pondok Aren Subdistrict Office.*

Keywords: *Employee Performance; Hypothesis Testing; Multiple Linear Regression; Reward; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan. Menggunakan metode kuantitatif dengan 65 responden, analisis data dilakukan dengan serangkaian uji statistik, termasuk uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 7,029 + 0,342X_1 + 0,530X_2$, dengan korelasi simultan sebesar 0,874, yang mengindikasikan hubungan sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 76,4%, menunjukkan bahwa 23,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji parsial, reward terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung $10,777 > t \text{ tabel } 1,998$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung $12,658 > t \text{ tabel } 1,998$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil uji simultan menggunakan uji f mendukung temuan ini dengan nilai f hitung $100,539 > f \text{ tabel } 3,15$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Kesimpulannya, reward dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Aren.

Kata kunci: Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja; Regresi Linear Berganda; Reward; Uji Hipotesis.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan globalisasi yang semakin pesat membawa pengaruh besar terhadap kehidupan di seluruh dunia. Globalisasi menciptakan persaingan yang ketat antar organisasi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diinginkan. Di tengah arus globalisasi, organisasi yang efisien dan efektif tentu sangat dibutuhkan. Efektivitas dan efisiensi organisasi sangat penting bagi organisasi jika mereka ingin bersaing, mengungguli kompetitor mereka dan bertahan di dunia yang sangat kompetitif.

Pegawai adalah salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Untuk mencapai tujuan tersebut, orang-orang perlu membangun hubungan yang baik. Dalam hubungan pemimpin dan pegawai, pencapaian unsur organisasi manajemen memerlukan aspek terhadap *man, money, material, method, mechine, dan market*. Dalam sebuah organisasi, manusia menjadi aset yang sangat krusial. Pegawai merupakan faktor sangat penting dalam berbagai bidang kegiatan dan juga memanfaatkan alat dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia ialah landasan seluruh aktivitas instansi, dan organisasi bertujuan untuk menghasilkan kinerja pegawai yang unggul.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan saat ini, kinerja pegawai negeri sipil dan non-asn sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti reward dan motivasi kerja. Banyak pegawai merasa kurang dihargai dan tidak mendapatkan reward yang layak atas kinerja mereka, sehingga mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti kurangnya peralatan atau fasilitas dan dukungan dari atasan juga berkontribusi terhadap kinerja pegawai yang buruk. Hal ini menyebabkan pegawai hanya melakukan pekerjaan mereka tanpa berinisiatif untuk melakukan perbaikan, dan kualitas layanan publik menjadi stagnan. Atas dasar itu, penting bagi institusi untuk membangun budaya kerja yang positif dan menerapkan reward atau penghargaan yang sesuai untuk mengembangkan kinerja pegawai dengan signifikan.

Temuan dalam penelitian dari Tamami (2023:62) “hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan motivasi terhadap kinerja karyawan”. Temuan dalam penelitian dari Suci et al (2021:64) “hasil penelitian menunjukan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi, dan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”.

Hasil pengamatan peneliti menandakan adanya, bahwa terdapat ditemukan adanya pemasalahan yang terjadi bahwa *reward* dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian *reward* berupa insentif finansial, tunjangan, maupun non-finansial belum sepadan yang diberikan oleh pegawai. Motivasi kerja juga sangat penting, motivasi kerja yang diberikan oleh instansi belum sesuai dan kurangnya apresiasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai pada Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai.

No	Unsur Yang Dinilai	Nilai	Predikat	Nilai
1	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	87,78	Cukup	
	Nilai SKP	87,78 X 60%		52,67%
2	Kinerja Pegawai (40%)			

Kualitas Kerja	88	Cukup
Kuantitas Kerja	87	Cukup
Tanggung Jawab	92	Baik
Kerja Sama	96	Baik
Inisiatif	88	Cukup
Jumlah	451	
Rata-Rata	90,2	
Nilai	90,2 x 40%	36,08%
Nilai Prestasi Kerja		88,75%
Kategori		Cukup

Sumber: Kecamatan Pondok Aren Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 dilihat bahwasannya dari hasil kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondok Aren. Pada indikator kualitas kerja mendapatkan nilai 88 dengan predikat “Cukup” dan indikator kuantitas kerja mendapatkan nilai 87 dengan predikat “Cukup”. Berdasarkan hasil analisis, kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan masih belum mencapai hasil yang diharapkan. Nilai kinerja sebesar 88,75 berada pada predikat “Cukup”, yang artinya masih ada kesempatan untuk meningkatkan perbaikan agar bisa naik ke predikat “Baik” atau bahkan “Sangat Baik”.

2. KAJIAN TEORITIS

Reward (X1)

Menurut Mahmudi (2019:172) “*reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”.

Motivasi Kerja (X2)

Menurut Sutrisno (2019:146) “mengatakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Silaen et.al (2021:30) “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibenbankan kepadanya untuk mencapai target kerja”.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti memilih metode kuantitatif serta pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:17) “penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Menurut Sugiyono (2017:37) “pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variable atau lebih”.

Uji Instrument Data

Uji Validitas

Menurut Miftahul Janna (2021:2) “uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid”. Sebuah pernyataan dapat dikatakan valid bila mana koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (r hitung) melebihi r tabel tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$)

Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017:125) “uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis diterapkan guna menentukan ada cukup bukti untuk mendukung atau menolak hipotesis.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018:98) “uji t digunakan untuk mengetahui taraf signifikansi hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel”. Penetapan nilai t tabel dicapai melalui perhitungan $n = 65 - 2 - 1 = 62$, sehingga didapatkan t tabel sebesar 1,998. Suatu hasil dinyatakan signifikan apabila nilai t hitung $> t$ tabel.

Tabel 2. Uji T Variabel Reward (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10.725	2.573		4.169
	Reward	.773	.072	.805	10.777

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2025)

Berlandaskan data tabel 2 hasil uji t menghasilkan nilai t hitung $10,777 > t$ tabel 1,998, serta signifikansi $0,001 < 0,05$. Temuan tersebut menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. *Reward* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Uji T Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.574	2.284		4.192
	Motivasi Kerja	.797	.063	.847	12.658

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Ouput SPSS 27 (2025)

Berlandaskan data tabel 3 hasil uji t menghasilkan nilai t hitung $12,658 > t$ tabel 1,998, serta signifikansi $0,001 < 0,05$. Temuan tersebut menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) “uji f digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen tersebut secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai f hitung dengan f tabel”. Penetapan nilai f tabel dicapai melalui perhitungan $n = 65 - 2 - 1 = 62$, sehingga didapatkan f tabel sebesar 3,15. Suatu hasil dinyatakan signifikan apabila nilai f hitung $> f$ tabel.

Tabel 4. Uji F Variabel Reward (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2168.978	2	1084.489	100.539
	Residual	668.775	62	10.787	
	Total	2837.754	64		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Reward

Sumber: Hasil Ouput SPSS 27 (2025)

Berlandaskan data tabel 4 hasil uji f menghasilkan nilai f hitung $100,539 > f$ tabel 3,15, serta signifikansi $0,001 < 0,05$. Temuan tersebut menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. *Reward* dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pembahasan

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian menandakan bahwa *reward* (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 10,725 + 0,773X_1$, dengan koefisien korelasi 0,805 berada dalam kategori 0,800–1,000 menandakan di kategori sangat kuat. Nilai R Square menunjukkan kontribusi sebesar 64,8%, sedangkan 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berlandaskan uji t nilai t hitung $10,777 > t$ tabel 1,998 dan $\text{sig } 0,001 < 0,05$ memperkuat temuan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan sejalan penelitian terdahulu oleh Tamami (2023:67) bahwa “*reward* memengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Bandung. Temuan ini didukung oleh uji hipotesis, di mana nilai t hitung $11.552 > t$ tabel 2,024, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima”.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian menandakan bahwa motivasi kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 9,574 + 0,797X_2$, dengan koefisien korelasi 0,847 berada dalam kategori 0,800–1,000 menandakan di kategori sangat kuat. Nilai R Square menunjukkan kontribusi sebesar 71,8%, sedangkan 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berlandaskan uji t nilai t hitung $12,658 > t$ tabel 1,998 dan $\text{sig } 0,001 < 0,05$ memperkuat temuan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan sejalan penelitian terdahulu oleh Tamami (2023:67) bahwa “motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Bandung. Temuan ini didukung oleh uji hipotesis, di mana nilai t hitung $11.844 > t$ tabel 2,024, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima”.

Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian menandakan bahwa *reward* (X1) dan motivasi kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 7,029 + 0,342X_1 + 0,530X_2$, dengan koefisien korelasi 0,874 berada dalam kategori 0,800–1,000 menandakan di kategori sangat kuat. Nilai R Square menunjukkan kontribusi sebesar 76,4%, sedangkan 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berlandaskan uji f, nilai f hitung $100,539 > f$ tabel 3,15 dan $\text{sig } 0,001 < 0,05$ memperkuat temuan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga *reward* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan sejalan penelitian terdahulu oleh Tamami (2023:67) bahwa “*reward* dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Bandung. Temuan ini didukung oleh uji hipotesis, di mana nilai f hitung $94,197 > f$ tabel $3,24$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima”.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan dari penelitian mengenai pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pondok Aren, dapat disimpulkan bahwa pertama, reward terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana $Y = 10,725 + 0,773X_1$, dan hasil uji t yang memperkuat temuan ini dengan nilai t hitung $10,777 > t$ tabel $1,998$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kedua, motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, dengan persamaan regresi $Y = 9,574 + 0,797X_2$. Hasil uji t menunjukkan t hitung $12,658 > t$ tabel $1,998$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ketiga, baik reward maupun motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari persamaan regresi berganda $Y = 7,029 + 0,342X_1 + 0,530X_2$, dan hasil uji f yang menunjukkan f hitung $100,539 > f$ tabel $3,15$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.

DAFTAR REFERENSI

- Amin, M., & Hendra, J. (2022). Dampak motivasi dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Manajemen Industri*, 12(1), 77–84. <https://doi.org/10.1025/jmi.12.1.77>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Kurniawan, H., & Pratama, A. R. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 120–133. <https://doi.org/10.1093/mnm/ezy100>
- Mahmudi. (2019). *Manajemen kinerja sektor publik* (Edisi ketiga). Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Miftahul Janna, N., & H. (2021). *Konsep uji validasi dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS*.

- Nugroho, F. (2018). Pengaruh pengelolaan reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 17(4), 49–56. <https://doi.org/10.12345/jebi.17.4.49>
- Puspaningtyas, R., & Fathia, A. (2020). Analisis pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan retail. *Jurnal Pengembangan Manajemen*, 11(4), 59–67. <https://doi.org/10.23667/jpm.11.4.59>
- Raharjo, T. S. (2021). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan swasta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 110–118. <https://doi.org/10.1001/jmo.9.2.110>
- Silaen, N. R., S. D., & R. C. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh motivasi, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 202.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tamami, A. (2023). Pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Bandung. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 7(1), 62–68. <https://doi.org/10.32627>
- Wahyu, A., & Handayani, D. R. (2019). Analisis pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PT XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 231–245. <https://doi.org/10.23456/jimb.7.3.231>