



PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERIAN REWARD SEBAGAI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA MENDIK BHAKTI KECAMATAN LONG KALI

Oleh

Siti Hardianti¹, Fenty Fauziah², Joko Widiarto³, Joko Sabtohadji⁴

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

³Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kab. Kukar

⁴Dosen dan Peneliti Balitbangda Kab. Kutai Kartanegara

E-mail: ¹1811102431314@umkt.ac.id, ³jokoub4n1@gmail.com,

⁴sabtohadijoko@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh motivasi dan pemberian reward terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor Desa Mendik Bhakti Kecamatan Long Kali. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pemerintah desa mendik bhakti dengan menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data melalui kuisioner sebanyak 20 sampel. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 28.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, namun karena tidak ada tanggung jawab dan kemauan yang tinggi dari bawahan saat diperintah oleh atasan sehingga mengakibatkan kurangnya motivasi yang diberikan. Reward sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena atasan memberikan pujian, penghormatan, dan hadiah kepada bawahan yang kinerjanya baik. Sehingga dapat meningkatkan kinerja. Jika motivasi diterapkan semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Sama halnya dengan dengan reward merupakan suatu hal yang baik dengan adanya reward dapat membuat pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian umumnya pegawai melihat aspek dalam suatu pemerintahan dalam meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Motivasi, Reward

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi selain sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena setiap manusia memiliki kreatifitas, rasa dan karakter untuk membangun kualitas kinerja (Saharuddin & Budiman, 2016). Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Aisyah et al., 2017). Rutinitas pekerjaan dalam suatu organisasi atau lembaga, membutuhkan kemampuan bawahan untuk bisa menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga ukuran dalam penilaian

suatu pekerjaan bisa dilihat dengan berbagai aspek (Jonathan, 2017). Salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja terdapat dalam sumber daya manusia maka dapat di lihat kenyataannya, ada perusahaan yang memiliki teknologi, prosedur kerja dan, struktur organisasi yang sama, tetapi manajemen suatu usaha yang satu dengan yang lain berbeda-beda (Saharuddin & Budiman, 2016).

Kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan keseriusan yang diukur dengan mempertimbangkan masalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Wanasaputra &



Dewi, 2017). Dari aspek sumber daya manusia (SDM), kinerja karyawan merupakan faktor penting sebagai penentu apakah sudah bekerja secara optimal dalam mencapai kinerja perusahaan (Sondang Rizki, 2016). Perencanaan kinerja perlu dilakukan ketika tujuan yang ingin dicapai tidak bisa dipenuhi. Perusahaan menginginkan hasil yang lebih baik tetapi perubahan tidak terjadi dan sasaran yang diinginkan semakin tidak dapat dipenuhi, maka perlu dilakukan perancangan kinerja yang baru (Wanasaputra & Dewi, 2017). Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu minat seorang pekerja, kemampuan, dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Sondang Rizki, 2016).

Teknologi sebagai kebutuhan yang sangat penting dalam era teknologi saat ini, perkembangan teknologi untuk pelayanan publik layanan, industri, perkantoran, pendidikan, dunia perdagangan, dan teknik. Komputer sebagai pengolah data memiliki peran penting sebagai kecepatan segi, andalan, dan juga berhati-hati dalam pengolahan data sehingga menghasilkan informasi yang maksimal (Khairil & Ginta, 2012). TIK merupakan kegiatan yang terkait dengan pemrosesan, manipulasi, pengelolaan, dan pemindahan informasi antar media (Huda, 2020). Teknologi banyak digunakan dalam lembaga pemerintahan atau pun perusahaan swasta dan institusi lainnya (Siregar & Nasution, 2020). Sehingga teknologi informasi tidak akan pernah lepas dari masyarakat maupun pemerintahan yang selalu memanfaatkannya dan memakainya untuk membantu mempersingkat pekerjaan (Zulfah, 2018). Dengan adanya percepatan teknologi maka segala kinerja pun dituntut untuk cepat terselesaikan dengan baik. Semuanya bisa dilakukan melalui media yang dapat menghemat waktu dan ruang, terutama dalam hal pengiriman dokumen. Namun hal itu tidak serta merta secara menyeluruh bisa, ada beberapa hal yang ditangani secara langsung

dalam kinerja Pemerintahan Desa Mendik Bhakti seperti sosialisasi, pembagian bantuan social tunai, pembangunan infrastruktur dan, lain sebagainya.

Desa Mendik Bhakti Kecamatan Long Kali berkembang menjadi desa penghasil karet dan minyak kelapa sawit. Dimana mayoritas dari masyarakat disana adalah petani. Sehingga jam kerjanya tidak terikat oleh waktu. Jalan akses menuju perkebunan, desa tetangga, dan kecamatan sangat meresahkan, jalan yang becek membuat warga susah untuk melakukan transportasi darat, apalagi jika hujan. Selain itu minimnya pengetahuan membuat masyarakat ketergantungan terhadap apa yang digeluti misalnya bertani, maka fokusnya hanya bertani. Sama halnya dengan pegawai pemerintahan desa mendik bhakti tanpa adanya variable yang mendorong untuk meningkatkan kinerja maka kinerjanya pun hanya ala kadarnya saja, sehingga perlunya pengetahuan, pelatihan maupun penerapan variable pendorong lainnya agar meningkatkan tanggung jawab dan juga kepedulian untuk pembagunan dan pengembangan desa mendik bhakti.

Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang di tandai dalam bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis (Ma'rif & Chair, 2020). Dalam manajemen motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Arifin & Nurcaya, 2018). Sehingga kondisi mental mendorong aktivitas dan memberi energi dan mengarah pada pencapaian kebutuhan untuk memberi kepuasan maupun mengurangi ketidak seimbangan (Najib, 2019). Hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan kerja kinerja Karena setiap perubahan terjadi berkat adanya dorongan motivasi (Aisyah et al., 2017). kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan



.....
tetapi bersifat psikologis, mental, intelektual, dan bahkan juga spiritual (Najib, 2019).

Reward merupakan suatu elemen yang dapat digunakan atau dimanfaatkan oleh organisasi untuk memotivasi trainee agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal (Indah et al., 2019). Organisasi pemerintah ataupun perusahaan terhadap peningkatan kinerja, dengan mewujudkan pelaksanaan reward berdampak pada peningkatan karier pegawai, diberikan atas dasar prestasi pegawai berupa hadiah kenaikan pangkat, promosi jabatan dan lain-lain yang terkait didalam peningkatan kinerja pegawai (Meyrina, 2017). Reward tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain lain, tetapi juga unsur yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan, berkembang (Indah et al., 2019). Banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis, sehingga Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Dihan & Hidayat, 2020).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja merupakan hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan keseriusan yang diukur dengan mempertimbangkan masalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja juga merupakan prestasi kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Nimran & Amirullah, 2015). Perencanaan kinerja perlu dilakukan ketika tujuan yang ingin dicapai tidak bisa dipenuhi. Perusahaan menginginkan hasil yang lebih baik tetapi perubahan tidak terjadi dan sasaran yang diinginkan semakin jelas tidak dapat dipenuhi, maka perlu dilakukan perancangan kinerja yang

baru (Wibowo, 2011). Dari aspek sumber daya manusia (SDM), kinerja karyawan merupakan faktor penting sebagai penentu SDM apakah sudah bekerja secara optimal dalam mencapai kinerja perusahaan (Sondang Rizki, 2016).

Motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga bagi masyarakat (Ardana et al, 2012). Faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif dan kebutuhan. Kemajuan, perkembangan, tanggung Jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri merupakan faktor intrinsic. Menurut F.Herzberg ada dua faktor utama dalam organisasi yang membuat karyawan puas dan mendorong mereka bekerja lebih baik lagi. Yaitu, motivator dan faktor kesehatan kerja. Upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan merupakan faktor-faktor ekstrinsik. Sehingga kondisi mental mendorong aktivitas dan memberi energi dan mengarah pada pencapaian kebutuhan untuk memberi kepuasan maupun mengurangi ketidak seimbangan (Najib, 2019). Hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan kerja kinerja karena setiap perubahan terjadi berkat adanya dorongan motivasi (Aisyah et al., 2017). kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologis, mental, intelektual, dan bahkan juga spiritual (Najib, 2019).

Reward sebagai suatu elemen yang dapat digunakan atau dimanfaatkan oleh organisasi untuk memotivasi *trainee* agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal (Indah et al., 2019). Menurut Puwanethiren (2011) reward terbentuk dari seluruh komponen organisasi, proses, aturan serta kegiatan



pengambilan keputusan dalam hal alokasi untuk memberikan kompensasi dan manfaat kepada karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Besar kecilnya reward yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Organisasi pemerintah ataupun perusahaan terhadap peningkatan kinerja, dengan mewujudkan pelaksanaan reward berdampak pada peningkatan karier pegawai, diberikan atas dasar prestasi pegawai berupa hadiah kenaikan pangkat, promosi jabatan dan lain-lain yang terkait didalam peningkatan kinerja pegawai (Meyrina, 2017). Reward tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain lain, tetapi juga unsur yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan, berkembang (Indah et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Desa Mendik Bhakti Kecamatan Long Kali dengan menggunakan metode penelitian secara kuantitatif dan data penelitian dikumpulkan secara online melalui kuisisioner. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan pendekatan secara matematis, komputasi, dan statistik untuk menghasilkan data numerik dan fakta yang konkrit untuk menunjukkan hubungan sebab akibat antara dua variabel. Jenis penelitian ini juga dikenal sebagai penelitian empiris karena dapat diukur secara tepat dan andal menggunakan data yang dikumpulkan oleh peneliti dan diurutkan ke dalam kategori, diberi peringkat, atau diukur dalam satuan ukuran. kuantitatif adalah data yang terbentuk dari angka atau data kualitatif yang di angkakan. Data kuantitatif yang dilakukan penelitian ini berupa kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai pemerintah desa mendik bhakti kecamatan long kali untuk menjadi responden dan mengisi kuisisioner dari

penulis (Sugiyono, 2015). Populasi adalah wilayah yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015).

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara membagikan pertanyaan untuk di isi oleh target melalui *Google Form* yang diukur menggunakan Skala Likert. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis angket langsung, karena responden langsung memberi pilihan atau jawaban pada salah satu jawaban menunjukkan tingkat persetujuan dan ketidaksetujuan tentang variable yang di uji oleh peneliti. Dalam Skala Likert ini kuesioner diberikan skor untuk setiap tanggapan, berkisar nilai antara 1 sampai 5. Jawaban dengan skor 1 (satu) berarti sangat tidak setuju, sedangkan jawaban dengan skor 5 (lima) berarti sangat setuju (Sumartini et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 20 orang yang merupakan staf di Kantor Desa Mendik Bhakti Kecamatan Long Kali yang didominasi oleh laki-laki. Untuk menguji seberapa berpengaruhnya motivasi dan *reward* di Kantor Desa Mendik Bhakti Kecamatan Long Kali terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda.

Tabel I
Descriptive Statistics Maximum dan Minimum

	N	Minimu m	Maximu m	Mea n	Std. Deviatio n
X1_Tota I	2 0	6	9	7.45	.887
X2_Tota I	2 0	12	15	12.8 0	1.056
Y_Total	2 0	12	15	13.1 5	.988

Sumber: Data premier SPSS 28, 2022



Dengan penilaian dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan pemberian nilai 1-5 descriptive statistics atas kinerja (Y) memiliki nilai rata-rata total kinerja pegawai kantor desa mendik bhakti kecamatan long kali yang telah dilakukan tes asumsi klasik yang terdiri dari motivasi dan reward dan seluruhnya menunjukkan data 13.15 dengan standar deviasinya .999 yang diikuti dengan nilai minimum 12 dan maximum 15, hal ini menunjukkan bahwa kinerja dikantor ini sudah baik. Variabel motivasi kerja (X1) memiliki skor rata-ratanya 7.45 dengan standar deviasi .887 yang kemudian diikuti dengan nilai minimumnya 6 dan maximum 9. Variabel *reward* (X2) memiliki nilai rata-rata 12.80 dengan standar deviasi 1.056 dengan nilai minimum 12 dan maximum 15.

Tabel II
Coefficients^a Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.446	2.863		1.553	.139
X1_Total	.384	.217	.345	1.767	.095
X2_Total	.456	.182	.488	2.502	.023

a. Dependent Variable: Y_Total
Sumber: Data premier SPSS 28, 2022

Berdasarkan penelitian diatas pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikatakan ditolak, yang artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh karena memiliki nilai signifikan $0,95 > 0,05$ dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian diatas untuk pengaruh variabel reward kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hasil yang signifikan dengan nilai

$0,023 < 0,05$ dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel diatas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan tabel II diperoleh model persamaan regresi : $Y = 4,446 + 0,384 X1 + 0,456 X2$

Tabel III
ANOVA^a Uji F

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.552	2	3.276	4.641	.025 ^b
Residual	11.998	17	.706		
Total	18.550	19			

a. Dependent Variable: Y_Total
b. Predictors: (Constant), X2_Total, X1_Total
Sumber: Data premier SPSS 28, 2022

Dari analisis regresi berganda di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil persamaan regresi dalam penelitian ini maka F dapat diestimasi sebesar 4,641 dengan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$. Jadi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan *reward* secara bersamaan berdampak pada kinerja kerja pegawai kantor desa mendik bhakti kecamatan long kali.

Tabel IV
Model Summary^b R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.594 ^a	.353	.277	.840	1.171

a. Predictors: (Constant), X2_Total, X1_Total
b. Dependent Variable: Y_Total
Sumber: Data premier SPSS 28, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,277$ yang berarti 27,7%



yang berarti kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan *reward*, sedangkan 72,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang dilakukan di atas, seperti tata letak, produktivitas, lingkungan kerja dan lainnya.

Tes Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan syarat statistik yang harus dipenuhi dalam model regresi linier OLS agar menjadi validasi untuk alat penduga. Uji analisis data yang dilakukan adalah menggunakan Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Analisis Regresi Berganda juga digunakan dalam model penelitian ini dan harus memenuhi asumsi klasiknya yaitu $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

Analisis dan Interpretasi Persamaan Regresi

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua variabel (Motivasi Kerja dan *Reward* Kerja) dalam tabel II adalah: $Y = 4,446 + 0,384 X_1 + 0,456 X_2$

$\alpha = 4,446$; jika Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel independent (Motivasi) X_1 dan (*Reward*) $X_2 = 0$, berarti $Y(\text{kinerja}) = 4,446$.

$\beta_1 = 0,384$. Motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki hubungan positif terhadap kinerja (Y) dimana memiliki hubungan searah. Jika motivasi kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan begitu pun sebaliknya. Peningkatan motivasi kerja 1% sama dengan 0,384 dimana asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan.

$\beta_2 = 0,456$. *Reward* menunjukkan bahwa variabel X_2 juga berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja (Y) dimana memiliki hubungan searah. Jika *reward* meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hypothesis Test

a. Partial Test

Berdasarkan penelitian pada tabel II, hasil analisis persamaan regresi menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja dinyatakan ditolak, yang

artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai karena tidak adanya tanggung jawab dan kemauan yang tinggi dari bawahan saat diperintah oleh atasan. Sehingga terdapatnya kurang motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Raden Yohanes Luhur, 2014) yang mendukung penelitian tersebut bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana dapat dikatakan bahwa variabel *reward* kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karena atasan memberikan pujian, penghormatan, dan hadiah kepada bawahan yang kinerjanya baik sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. *Reward* juga sebagai bahan untuk mendorong agar pegawai lebih serius dalam bekerja maupun meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Putu Panca Adi Pratiwi Indah, 2019) yang menyatakan bahwa *reward* kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *reward* terhadap pegawai terlihat dari perlakuan yang diberikan oleh atasan saat bawahan mempunyai pencapaian lebih terhadap kinerjanya, perlakuan menghargai atau memberikan penghormatan atas kinerja dan memberikan hadiah atas pencapaian yang dilakukan oleh bawahan. Atasan juga sering mengajak makan bersama dan menanggung biaya makan bawahan, saat kinerjanya baik. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya terdapat pengaruh positif terhadap pemberian *reward* dengan kinerja karyawan, (Arik Irawati, 2016).

b. Simultant Test

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah semua variabel independen



berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa motivasi kerja dan reward secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja diterapkan semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, sama halnya dengan reward kerja pada penelitian ini merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya reward dapat membuat pegawai terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan baik. Reward diartikan sebagai salah satu tindakan timbal balik yang diberikan oleh suatu organisasi atau pimpinan kepada karyawan/trainee ketika mereka telah mampu melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi secara tepat dan cepat (Rahim & Daud, 2012). Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemerintahan dalam upaya peningkatan kinerja. Dengan demikian karyawan pada umumnya melihat setiap aspek dalam suatu pemerintahan untuk menilai pemerintahan. Faktor-faktor tersebutlah yang secara keseluruhan menjadi factor untuk dapat meningkatkan kinerja bawahan saat bekerja disuatu pemerintahan.

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R^2 bertanda positif yang mana melambangkan hubungan searah atau sebanding dengan variabel independen nya adalah 27,7% sedangkan 72,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang dilakukan di atas, seperti: layout, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian dan hasil analisis data Pengaruh Motivasi dan Pemberian Reward kontrol terhadap Kinerja Karyawan Kantor Desa Mendik Bhakti Kecamatan Long Kali,

menunjukkan bahwa atasan dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dari aspek kerja melainkan factor yang mendorong atau mempengaruhi bawahan agar kinerjanya meningkat juga harus diperhatikan dengan baik. Pegawai lebih meningkatkan kinerjanya jika diberikan motivasi terhadap hasil pencapaian dan reward atau hadiah pada saat pegawai melakukan kinerja dengan baik atas peningkatan kinerjanya. Dimana strategi ini sudah berjalan di Pemerintah Desa Mendik Bhakti Kecamatan Long Kali. Pegawai lebih meningkatkan kinerjanya saat diberikan tanggung jawab oleh atasan, namun motivasi yang diberikan atasan kurang sehingga kinerja tidak meningkat. Jika tidak diikuti dengan pemberian motivasi kerja dan reward yang baik maka akan berakibat kinerja pegawai tidak berjalan seperti apa yang diharapkan, sehingga atasan tidak hanya memperhatikan satu per satu indicator, tetapi memperhatikan semua factor yang menentukan peningkatan kinerja di kantor desa Mendik Bhakti Kecamatan Long Kali. Pernyataan responden pada variabel reward terhadap kinerja pegawai sudah berada dalam kategori yang baik karena system motivasi dan reward telah berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- [2] Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>



- [3] 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. <https://doi.org/10.18196/bti.111126>
- [4] Huda, I. A. (2020). Perkembangan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik) Terhadap Kualitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 2(1), 121–125. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v1i2.622>
- [5] Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- [6] Jonathan, S. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Uraian Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Manis*, 1(2), 37–46.
- [7] Khairil, & Ginta. (2012). *Teknologi merupakan sebuah kebutuhan yang sangat penting dalam era teknologi saat ini , perkembangan teknologi komputer pada saat sangat penting untuk pelayanan publik dunia layanan , industri , perkantoran , pendidikan , dunia perdagangan dan teknik . Un.* 8(1).
- [8] Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- [9] Meyrina, R. S. A. (2017). Pelaksanaan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Ham. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 11(2), 139–157. <https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/kebijakan/article/view/151>
- [10] Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(3), 204. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i3.3421>
- [11] Saharuddin, S., & Budiman, B. (2016). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pengelolah Kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (Tpk Pnpm-Mp) Pnpm-Mp Di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 1(2), 58–72. <https://doi.org/10.35906/jm001.v1i2.123>
- [12] Siregar, L. Y., & Nasution, M. I. P. (2020). Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Bisnis Online. *HIRARKI Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (HJIMB)*, 02(01), 71–75. <http://journal.upp.ac.id/index.php/Hirarki/Perkembangan>
- [13] Sondang Rizki, M. (2016). “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (Kpc) Sangatta-Kabupaten Kutai Timur.” *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 167.
- [14] Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495–503.
- [15] Zulfah, S. (2018). Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Lingkungan (Studi Kasus Kelurahan Siti Rejo I Medan). *Buletin Utama Teknik*, 13(2), 2. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/buletin/article/view/284>

