

Pengaruh *Reward* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Andalas Kota Makassar

Lewis Wisata¹, Andi Nuryadin², Kamaruddin³

¹⁻³STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Korespondensi Penulis: lewiswisata@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the effect of rewards and work motivation on employee performance at the Andalas Health Center, Makassar City. The object of this research is the Andalas Health Center, Makassar City. Data collection methods include observation, interviews and questionnaires. The data analysis used is quantitative descriptive. The results of this research prove that rewards and work motivation have a significant positive effect on the performance of employees at the Andalas Health Center, Makassar City.*

Keywords: *Reward, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Andalas Kota Makassar. Objek penelitian ini yaitu Puskesmas Andalas Kota Makassar. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa reward dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Andalas Kota Makassar.

Kata Kunci: Reward, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi saat ini mengubah segala aspek kehidupan menjadi cepat, baik pada organisasi maupun instansi pemerintah. Salah satu sumber daya penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan ataupun instansi adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah seseorang yang bekerja disuatu lingkungan organisasi atau disebut juga pegawai dan karyawan. Sumber daya manusia berperan sebagai tenaga kerja dalam organisasi sehingga menjadi aset penting dalam organisasi karena sumber daya manusia yang menjalankan organisasi, dan tenaga kesehatan juga merupakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan. Kelangsungan hidup organisasi harus menjadikan pegawai atau karyawan sebagai fokus utama yang mendapat perhatian oleh suatu organisasi karena sumber daya manusia yang baik maka akan tercipta kinerja yang baik pula.

Puskesmas merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang pertama kali dikunjungi oleh masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang bersifat preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif. Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas meliputi pemeriksaan umum, pelayanan kesehatan ibu dan anak, pelayanan gizi, pelayanan kesehatan lingkungan dan pelayanan kesehatan terpadu lainnya.

Received Oktober 30, 2023; Revised November 10, 2023; Accepted Desember 01, 2023

*Lewis Wisata, lewiswisata@gmail.com

Salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai Puskesmas adalah *reward* (penghargaan) dan motivasi kerja. *Reward* dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang baik dan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusinya terhadap organisasi. Sementara motivasi kerja adalah keadaan internal yang mendorong individu untuk bertindak atau melakukan suatu tindakan yang akan memuaskan kebutuhan dan keinginan. Kedua konsep ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas.

Penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor motivasi itu sendiri (Yuswardi, 2019). Menurut Herzberg dalam (Amalia Yunia Rahmawati, 2020) kondisi tersebut dapat dipengaruhi atas dua faktor antara lain faktor diri sendiri (internal) meliputi: prestasi, pengakuan orang lain, tanggungjawab, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan (eksternal), meliputi: kondisi kerja yang aman dan nyaman, hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja, gaji dan status. Upaya untuk mengoptimalkan mutu kinerja dan pelayanan kesehatan, maka upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan cara pemberian penghargaan atas prestasi seorang tenaga kesehatan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, mengikutsertakan dalam seminar dan pelatihan-pelatihan. Dengan adanya pelatihan-pelatihan tersebut tentunya akan disambut baik oleh banyak pegawai atau perawat di Puskesmas tersebut.

LANDASAN TEORI

Pengertian *Reward*

Menurut (Saba et al., 2020), *reward* adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai pengakuan dan apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai. *Reward* dapat berupa insentif finansial seperti bonus, kenaikan gaji, atau tunjangan, maupun non-finansial seperti promosi jabatan atau pengakuan atas kontribusi pegawai dalam organisasi.

Menurut (Amstrong, n.d.), *reward* adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja kerja. *Reward* dapat berupa insentif finansial seperti bonus, kenaikan gaji, atau tunjangan, maupun non- finansial seperti promosi jabatan atau pengakuan atas kontribusi pegawai dalam organisasi.

Menurut (Wijaya, 2021), *reward* adalah bentuk pengakuan dan apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas prestasi kerja yang telah dicapai. *Reward* dapat berupa insentif finansial seperti bonus, kenaikan gaji, atau tunjangan,

maupun non-finansial seperti promosi jabatan atau pengakuan atas kontribusi pegawai dalam organisasi.

Pengertian Motivasi Kerja

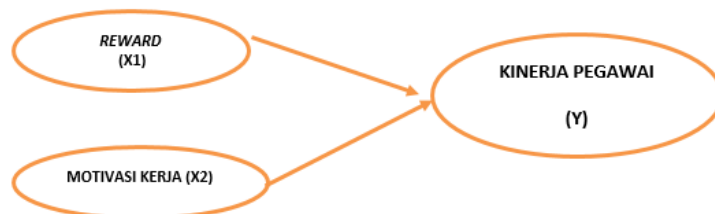
Menurut (Daenuri & Pitri, 2020), motivasi adalah proses yang menjelaskan arah, intensitas, dan ketekunan upaya individu untuk mencapai tujuan. Menurut Luthans (2011), motivasi adalah keadaan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Deci, 1971), motivasi adalah dorongan atau kebutuhan untuk melakukan aktivitas atau tindakan tertentu.

Pengertian Kinerja Pegawai

(Armstrong dan Baron, 2005) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok, yang dapat diukur melalui pencapaian tujuan, kualitas kerja, waktu, biaya, atau efisiensi. (Robbins dan Judge, 2009) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi dalam bentuk kuantitas dan kualitas kerja. (Denny, 1980) mengartikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pikir



Hipotesis

H1 : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Andalas Kota Makassar.

H2 : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Andalas Kota Makassar.

H3 : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara *reward* dan motivasi kerja berpengaruh sama-sama terhadap kinerja pegawai pada KPH Jeneberang Kabupaten Gowa.

METODE PENELITIAN

Defenisi Operasional Variabel

Menurut Milkovich dan Newman (2017), *reward* adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai pengakuan dan apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai. *Reward* dapat berupa insentif finansial seperti bonus, kenaikan gaji, atau tunjangan, maupun non- finansial seperti promosi jabatan atau pengakuan atas kontribusi pegawai dalam organisasi.

Menurut Luthans (2011), motivasi adalah keadaan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Armstrong dan Baron (2005) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok, yang dapat diukur melalui pencapaian tujuan, kualitas kerja, waktu, biaya, atau efisiensi.

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Regresi Linier Berganda adalah suatu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara independen (X) dan variabel dependen (Y) Rumus Regresi Linier berganda menurut Sugiyono di dalam (Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, 2022) $Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + \epsilon$. Dimana: Y = Variabel dependen; α = Nilai Konstanta; B_1B_2 = Koefisien regresi variabel independen ke 1 sampai n; X_1X_2 = Variabel independen ke 1 sampai n; ϵ = error.

Teknik analisis ini dipilih oleh peneliti karena selain untuk mengetahui pengaruh *Reward* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Profitabilitas dan *Leverage* terhadap *Return Saham*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel – variabel dalam penelitian, antara lain minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Tabel dibawah ini berisi statistik deskriptif dalam penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 65 pegawai.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Reward</i>	65	13	20	17.08	1.995
Motivasi Kerja	65	17	25	22.42	1.853
Kinerja Pegawai	65	18	25	22.28	1.790
Valid N (listwise)	65				

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Berdasarkan tabel 1. data *output* SPSS tersebut menunjukkan jumlah data observasi (N) sebanyak 65 responden. Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap *Reward* menunjukkan nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 20, *mean* (rata-rata) sebesar 17,08 dengan standar deviasi 1,995. Atau dapat dikatakan bahwa standar deviasinya (1,995) kurang dari nilai *mean* (17,08), sehingga tidak terjadi outliers pada data.

Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap Motivasi Kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 17, nilai maksimum sebesar 25, *mean* (rata-rata) sebesar 22,42 dengan standar deviasi 1,853. Atau dapat dikatakan bahwa standar deviasinya (1,853) kurang dari nilai *mean* (22,42), sehingga tidak terjadi outliers pada data.

Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 25, *mean* (rata-rata) sebesar 22,28 dengan standar deviasi 1,790. Atau dapat dikatakan bahwa standar deviasinya (1,790) kurang dari nilai *mean* (22,28), sehingga tidak terjadi outliers pada data.

Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Andalas Kota Makassar. Jumlah kuesioner yang disebarakan kepada responden adalah sebanyak 65 eksemplar kuesioner dibagikan kepada pegawai Puskesmas Andalas Kota Makassar tersebut. Adapun hasil kuesioner responden yang telah disebarakan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Identitas Responden

Identitas Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	18	27,7%
Perempuan	47	72,3%
Umur		
20 - 30 Tahun	37	56,9%
31 - 35 Tahun	14	21,5%
36 - 40 Tahun	14	21,5%
Tingkat Pendidikan		
SMA/Sederajat	4	6,2%
D3	23	35,4%
S1	35	53,8%
S2	3	4,6%
Jumlah	65	100%

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 65 orang (100%) yang terdiri dari responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (27,7%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang (72,3%). Sedangkan untuk identitas responden berdasarkan ditemukan umur responden antara 20-30 tahun sebanyak 37 orang dengan persentase 56,9% umur responden antara 31-35 sebanyak 14 orang dengan presentase 21,5%, umur responden antara 36-40 sebanyak 14 orang dengan presentase 21,5%. Tabel diatas juga memperlihatkan identitas pendidikan responden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 4 responden dengan persentase 6,2%, D3 sebanyak 23 responden dengan persentase 35,4%, Sarjana S1 sebanyak 35 responden dengan persentase 53,8%, S2 sebanyak 3 orang (4,6%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan pengujian validitas pada setiap butir pertanyaan yang akan digunakan dalam kuesioner, yaitu dengan mengkorelasikan antara item tiap skor total dan Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Koefisien	r-kritis	Keterangan	Reliability Statistics	
Penelitian	Validitas			Cronbach's	N of
				Alpha	Items
Reward (X1)					
X.1	0.784	0.240	Valid	0,692	4
X.2	0.675	0.240	Valid		
X.3	0.802	0.240	Valid		
X.4	0.703	0.240	Valid		
Motivasi Kerja (X2)					
Y.1	0.652	0.240	Valid	0,673	5
Y.2	0.681	0.240	Valid		
Y.3	0.583	0.240	Valid		
Y.4	0.653	0.240	Valid		
Y.5	0.734	0.240	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)					
Y.1	0.609	0.240	Valid	0,612	5
Y.2	0.592	0.240	Valid		
Y.3	0.643	0.240	Valid		
Y.4	0.677	0.240	Valid		
Y.5	0.623	0.240	Valid		

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.240. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. kemudian

dianalisis dengan menggunakan metode *alphacronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan tersebut menggunakan program SPSS versi 18, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.278	2.051		3.548	.001
Reward	.097	.100	.108	.969	.336
Motivasi Kerja	.595	.108	.616	5.527	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,278 + 0,097X_1 + 0,595X_2 + e$$

$\alpha = 7,278$ merupakan nilai konstanta yang artinya ketika item mengungkapkan (*Reward*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai) memiliki nilai nol, maka nilai variable Y kinerja karyawan tidak berubah dan tetap sebesar 7,278.

$\beta_1 = 0,097$ nilai koefisien pada variable *Reward* memiliki tanda positif, artinya berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Dimana apabila *reward* yang dimiliki karyawan semakin besar, maka kinerja pegawai akan meningkat.

$\beta_2 = 0,595$ nilai koefisien pada variable Motivasi Kerja memiliki tanda positif artinya berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Dimana apabila *locus of control* yang dimiliki karyawan semakin besar, maka kinerja pegawai akan meningkat

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Reward* (X_1), dan variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Uji ini juga digunakan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	7.278	2.051		
Reward	.097	.100	.108	.969	.336
Motivasi Kerja	.595	.108	.616	5.527	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Hasil uji t parsial diatas menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,336 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan dari hasil t adalah variabel independen *Reward* (X1) secara parsial **tidak berpengaruh signifikan** terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) karena memiliki angka signifikan lebih besar dari 0,05, sedangkan pada variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) karena memiliki angka signifikan lebih kecil dari 0,05.

Uji t juga bisa menggunakan perhitungan antara T_{tabel} dan T_{hitung} dalam dasar pengambilan keputusan. Menurut (Sujarweni, 2017), jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Rumus perhitungan T_{tabel} adalah $T_{tabel} = (a/2; n-k-1) = (0,05/2; 65-3-1) = (0,025; 61) = 2.000$.

Nilai t hitung pada variabel *Reward* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,969 artinya nilai tersebut lebih kecil dari t Tabel 2.000. Kesimpulan dari hasil t adalah variabel independen *Reward* (X2) secara parsial **tidak berpengaruh signifikan** terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) karena memiliki t hitung lebih kecil dari 2.000.

Nilai t hitung pada variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,527 artinya nilai tersebut lebih besar dari t Tabel 2.000. Kesimpulan dari hasil t adalah variabel independen Motivasi Kerja (X2) secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) karena memiliki t hitung lebih besar dari 2.000.

Uji F

Dasar pengambilan keputusan dalam uji f menurut (Annisa & Ghozali, 2020) jika nilai memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka arti variabel independen (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hasil dari uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	95.382	2	47.691	26.971	.000 ^a
Residual	109.633	62	1.768		
Total	205.015	64			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Reward*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Dari uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 26,971 nilai ini lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3.148 atau $F_{hitung} 26,971 > F_{tabel} 3.148$ dengan signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai, maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel X1 dan X2 berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase pengaruh beban kerja (variabel independen/X) terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik (variabel dependen/Y). Untuk mengetahui hasil pengujian Koefisien Determinasi dapat dilihat pada output SPSS di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.682 ^a	.465	.448	1.330

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Reward*

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *R Square* adalah sebesar 0,465. Nilai *R Square* dari model regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen *Reward* (X1) dan Motivasi Kerja (X2), dan dalam menerangkan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan hasil koefisien determinasi sebesar 46,5%, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) memiliki kontribusi atau dipengaruhi oleh *Reward* (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sebesar 46,5%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 53.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

PEMBAHASAN

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini di dukung dengan nilai data t-statistic yang bernilai 0,969 di mana nilai ini kurang dari 2.000 sehingga H1 ditolak. Artinya semakin tinggi *reward* yang diberikan Puskesmas Andalas Kota Makassar kepada karyawan maka tidak akan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Camerer & Hogarth (1999) dalam (Aini & Frianto, 2020) bahwa *reward* (insentif) tidak berpengaruh ketika tugas sulit dan keterampilan individu dan tuntutan tugas tidak cocok. Selanjutnya, mereka menambahkan bahwa hal ini bisa terjadi karena frustrasi individu. Individu tahu bahwa dia akan mendapat hadiah jika dia menyelesaikan tugas tetapi tidak mampu melakukannya. *Reward* untuk karyawan aktif di Puskesmas Andalas Kota Makassar hanya sebatas pemberian bonus dan tunjangan dalam bentuk asuransi (BPJS dan Alians) namun pemberian *reward* tersebut belum memberikan dampak yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022) bahwa dalam penelitian mereka menyatakan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pemberian *reward* yang kurang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dari pembahasan diatas dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Andalas Kota Makassar.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Andalas Kota Makassar diperoleh thitung sebesar 5,527 sedangkan ttabel sebesar 2.000 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Andalas Kota Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zaqiyah et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Andalas Kota Makassar.

Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis penelitian melalui uji F secara simultan dan berdasarkan F_{hitung} dan F_{tabel} menunjukkan bahwa *Reward* (X1), dan Motivasi Kerja (X2), memiliki nilai

koefisiensi sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya kedua variabel memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil perbandingan antara f hitung dan F_{tabel} menunjukkan bahwa $26,971 > 3,148$ maka artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Kesimpulan yang didapat adalah variabel independen *Reward*, dan Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai atau Hipotesis tiga (H_3) diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah secara parsial (Uji t) bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Andalas Kota Makassar. Secara parsial (Uji t) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Andalas Kota Makassar. Secara simultan (Uji F) bahwa *reward* dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Andalas Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, M. F. F. (2022). Pengaruh Profitabilitas dan Leverage terhadap Return SAham pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Industri Makanan dan Minuman yang Terdaftar di BEI Periode 2016-2020.
- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 323–331.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). 濟無No Title No Title No Title. July, 1–23.
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Alfamart di jakrata Timur. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 47–65.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105–115. <https://doi.org/10.1037/h0030644>
- Management, O. F. R. (n.d.). Armstrong ' s HAndbook.
- Saba, C. A. V., Timuneno, T., & Kurniawati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Auto Nusa Abadi Kupang. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 12(2), 191–202. <https://doi.org/10.35508/jom.v12i2.2692>

- 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.
- Yuswardi, Y. (2019). Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Yuswardi, Y. (2019). Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Bank di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 199–209. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.48a>
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15.