



Pengaruh *Reward*, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan

Susanti^{1*}, Zainal Ruma², Nurul Fadilah Aswar³, Agung Widhi Kurniawan⁴,
Burhanuddin⁵

¹⁻⁵ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email: susansusantii0915@gmail.com^{1*}, zainal.ruma@unm.ac.id², @unm.ac.id³, agung234wk@yahoo.com⁴,
dr.burhanuddin@unm.ac.id⁵

*Penulis Korespondensi: susansusantii0915@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of reward, work motivation, and workload on employee performance at the Representative Office of the National Population and Family Planning Board (BKKBN) of South Sulawesi Province. This research employs a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 96 respondents. The data analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using IBM SPSS Statistics Version 25. The results indicate that reward, work motivation, and workload have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination shows that the independent variables explain 48.6% of the variation in employee performance, while the remaining portion is influenced by other factors outside the scope of this study. These findings suggest that improving reward systems, enhancing work motivation, and optimizing workload management can contribute to better employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Performance Management; Reward; Work Motivation; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward*, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 96 responden. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis dengan bantuan *IBM SPSS statistic* Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward*, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai sebesar 48,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan *reward*, motivasi kerja, serta pengelolaan beban kerja yang optimal dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: Beban Kerja; Kinerja Pegawai; Manajemen Kinerja; Motivasi Kerja; Reward.

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi, persaingan antar organisasi baik pemerintah maupun swasta semakin meningkat, sehingga menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan profesional. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena kualitas, kemampuan, dan komitmen pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan agar mampu menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks. Oktaviani dkk., (2020:102)

Kinerja pegawai merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan instansi. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kualitas

pelayanan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mendorong motivasi, semangat, serta keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Mangkunegara (2022:67).

Dalam instansi pemerintah, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting, termasuk pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sulawesi Selatan. Pegawai di instansi ini memiliki peran strategis dalam pelaksanaan program kependudukan dan keluarga berencana, seperti penyuluhan, pendataan keluarga, pelayanan KB, serta monitoring program. Berdasarkan data penilaian kinerja tahun 2023–2024, terjadi peningkatan jumlah pegawai dengan kategori “sangat baik”, namun di sisi lain juga terdapat peningkatan pegawai yang tidak mencapai target. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam pencapaian kinerja pegawai.

Menurut Agustin (2024:3304), Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *reward*, motivasi kerja, dan beban kerja. *Reward* yang diberikan secara adil dan sesuai kinerja dapat meningkatkan semangat dan loyalitas pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi perilaku dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, beban kerja yang tidak sesuai, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *reward*, motivasi kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun masih ditemukan perbedaan hasil (research gap). Beberapa penelitian menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda, baik tidak signifikan maupun berpengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *reward*, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward*, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

2. LANDASAN TEORITIS

Reward

Reward merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. *Reward* adalah segala

bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan hasil kerja yang telah dicapai. *Reward* tidak hanya berbentuk finansial seperti gaji, bonus, dan insentif, tetapi juga dapat berupa non-finansial seperti pengakuan, pujian, promosi jabatan, serta kesempatan pengembangan karier. Pemberian *reward* yang tepat dapat menciptakan rasa dihargai pada diri pegawai sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020:103) *reward* merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. *Reward* memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja, karena pegawai yang merasa dihargai akan cenderung lebih loyal dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan *reward* secara adil dan proporsional agar mampu meningkatkan kinerja pegawai serta menciptakan kepuasan kerja.

Menurut Afriza dan Abu Bakar (2024) *reward* merupakan bentuk ganjaran atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja kerja. *Reward* yang diberikan secara tepat akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, apabila *reward* yang diberikan tidak sesuai dengan kontribusi pegawai, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, sistem pemberian *reward* harus dirancang secara baik agar mampu mendorong kinerja yang optimal. Selain itu, Menurut Fahmiansyah et al. (2023) *reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik sebagai wujud apresiasi atas pencapaian yang telah diraih. *Reward* tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga sebagai alat motivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian *reward* yang konsisten dan berbasis kinerja akan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif, sehingga pegawai terdorong untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam organisasi karena dapat memengaruhi tingkat produktivitas, kinerja, serta keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif, disiplin, dan berkomitmen dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017), motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja sangat penting karena dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, memiliki inisiatif, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan tanggung jawab yang besar serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Febrina dan Rahmat (2024:31), motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja berperan dalam meningkatkan semangat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam organisasi.

Menurut Adinda, Firdaus, dan Agung (2023:142), motivasi kerja dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai hasil yang diharapkan. Motivasi kerja yang tinggi akan tercermin dari semangat kerja, tanggung jawab, serta keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2019), beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu yang dapat dilihat dari aspek fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan kerja, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu akan mendukung kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang baik sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai.

Menurut Nurhandayani (2022:109), beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tekanan kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengatur beban kerja secara proporsional agar tidak melebihi kemampuan pegawai.

Menurut Wijaya dan Wangdra (2024:78), beban kerja adalah tingkat tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Beban kerja yang tidak seimbang dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental pegawai, sehingga berdampak pada hasil kerja yang dicapai. Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan stres kerja, sedangkan beban kerja yang sesuai akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini

terdiri dari *reward* (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan desain kausal untuk menguji pengaruh variabel secara parsial maupun simultan. Penelitian dilaksanakan di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 96 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama, serta didukung oleh observasi dan kajian pustaka. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel yang telah dioperasionalkan dan diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, serta menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk melihat pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 25 untuk mengetahui pengaruh *reward*, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan regresi linear dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Linier Berganda.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,005	3,787		3,962	0,006
Reward	0,181	0,069	0,204	2,620	0,010
Motivasi Kerja	0,591	0,136	0,366	4,353	0,000
Beban Kerja	0,584	0,137	0,356	4,256	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai					

Sumber: Data Diolah SPSS V.25 (2026).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 15,005 + 0,181X_1 + 0,591X_2 + 0,584X_3$$

Berdasarkan model persamaan yang dihasilkan, diperoleh nilai konstan sebesar 15,005 mengartikan bahwa jika *reward* (X1), motivasi kerja (X2), dan beban kerja (X3) nilainya adalah 0, maka variabel kinerja pegawai (Y) nilainya bersifat tetap atau konstan sebesar 15,005.

Nilai koefisien regresi variabel *reward* (X1) sebesar 0,181 mengartikan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Setiap peningkatan *reward* sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,181 dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja (X2) dan beban kerja (X3) nilainya tetap atau tidak mengalami perubahan.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,591 mengartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,591, dengan asumsi bahwa variabel *reward* (X1) dan beban kerja (X3) dalam kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan.

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X3) sebesar 0,584 mengartikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, setiap peningkatan beban kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,584, dengan asumsi bahwa variabel *reward* (X1) dan motivasi kerja (X2) tetap atau tidak berubah.

Uji t

Uji t atau uji parsial adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi. Uji ini menjelaskan apakah setiap variabel bebas secara terpisah memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan variabel terikat. Hasil uji t disajikan dalam tabel 4.2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,005	3,787		0,006
	<i>Reward</i>	0,181	0,069	0,204	0,010
	Motivasi Kerja	0,591	0,136	0,366	0,000
	Beban Kerja	0,584	0,137	0,356	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai					

Sumber: Data Diolah SPSS V.25 (2026).

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel *reward* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010, motivasi kerja sebesar 0,000, dan beban kerja sebesar 0,000, dimana seluruhnya lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *reward*, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *reward*, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.

Uji F

Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh bersamaan dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F disajikan dalam tabel 4.3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1047,550	3	349,183	28,969	.000 ^b
	Residual	1108,950	92	12,054		
	Total	2156,500	95			
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						
b. Predictors: (Constant), <i>Reward</i> , Motivasi Kerja, Beban Kerja						

Sumber: Data Diolah SPSS V.25 (2026).

Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 28,969 sehingga dapat disimpulkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($28,969 > 3,095$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *reward* (X1), motivasi kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, model regresi layak digunakan dan dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak, yang berarti ketiga variabel bebas secara bersama-sama berkontribusi dalam mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada suatu model regresi. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh R^2 (*R Square*) atau *Adjusted R²* yang dihasilkan dari output regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,697 ^a	0.486	0.469	3,47186
a. Predictors: (Constant), <i>Reward</i> , Motivasi Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Diolah SPSS V.25 (2026).

Berdasarkan tabel diatas, nilai R Square sebesar 0,486 menunjukkan bahwa variabel independen (X) secara bersama-sama mampu menjelaskan 48,6% variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y). Artinya, sebesar 51,4% variasi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun kompensasi.

Pembahasan

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 yang lebih kecil dari batas ketentuan 0,05, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,181 menunjukkan bahwa *reward* memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai, meskipun dalam kategori hubungan yang relatif rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan oleh Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan tercermin melalui pemberian gaji, insentif, promosi jabatan, serta tunjangan yang disesuaikan dengan kinerja pegawai. Sistem *reward* tersebut terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, menumbuhkan rasa dihargai, serta memberikan kepuasan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara lebih optimal dalam mendukung pelaksanaan program kerja instansi. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem pemberian *reward* yang diterapkan oleh instansi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa *reward* tidak hanya berfungsi sebagai bentuk balas jasa, tetapi juga sebagai alat motivasi yang efektif dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab.

Dengan demikian, keberadaan sistem *reward* yang tepat, adil, dan transparan menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal di lingkungan Kantor

Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Meskipun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan, khususnya pada aspek sistem penggajian agar lebih berbasis kinerja dan mampu mencerminkan kontribusi pegawai secara lebih proporsional. Perbaikan tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas *reward* dalam mendorong kinerja pegawai secara lebih maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020:103) yang menyatakan bahwa *reward* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Reward* tidak hanya berupa kompensasi finansial seperti gaji dan bonus, tetapi juga dapat berupa penghargaan, pengakuan, serta kesempatan pengembangan karier. Dalam konteks Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, penerapan sistem *reward* yang komprehensif dan berkeadilan menjadi faktor strategis dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,591 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori cukup kuat.

Motivasi kerja dalam penelitian ini tercermin melalui pemenuhan kebutuhan dasar pegawai, yang meliputi kebutuhan fisik, rasa aman, dan kebutuhan sosial. Pemenuhan ketiga aspek tersebut berperan dalam meningkatkan semangat kerja, menciptakan rasa nyaman dalam bekerja, serta mendorong pegawai untuk memberikan kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laila Ismah et al. (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Instansi perlu menciptakan kondisi yang kondusif untuk meningkatkan motivasi kerja, antara lain melalui pemberian *reward* yang adil, penyediaan

kesempatan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,584 mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat antara beban kerja dan kinerja pegawai. Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara tepat dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam konteks penelitian ini, beban kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, serta target kerja yang harus dicapai. Ketiga indikator tersebut mencerminkan bagaimana tuntutan pekerjaan dialokasikan dan dijalankan oleh pegawai dalam lingkungan instansi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki peran strategis dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pegawai akan mendorong peningkatan produktivitas, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta kualitas hasil kerja. Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, pengelolaan beban kerja yang terdistribusi secara proporsional terbukti mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas serta mendukung pencapaian target organisasi secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Inneke Cahyati dan Sumartik (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pembagian tugas yang proporsional serta sesuai dengan kapasitas individu mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

Dengan demikian, pengaturan beban kerja yang seimbang dan terukur menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Reward, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F menunjukkan bahwa variabel *reward*, motivasi kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 28,969 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa

ketiga variabel independen tersebut memiliki peran yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,486 atau 48,6% menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *reward*, motivasi kerja, dan beban kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, serta lingkungan kerja. Hal ini menegaskan bahwa meskipun ketiga variabel yang diteliti memiliki kontribusi yang cukup besar, masih terdapat faktor lain yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut.

Kinerja pegawai tercermin melalui beberapa indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian, serta komitmen kerja. Indikator-indikator tersebut menggambarkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas secara optimal, tepat waktu, serta bertanggung jawab sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan memerlukan pendekatan yang komprehensif. Pemberian *reward* yang adil dan proporsional mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, sementara motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memperkuat kinerja. Di sisi lain, pengelolaan beban kerja yang tepat akan mencegah terjadinya kelelahan kerja dan memastikan pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, sinergi antara ketiga faktor tersebut menjadi kunci dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alvita et al. (2024), yang menyatakan bahwa *reward*, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil ini memperkuat bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik dalam konteks organisasi publik maupun instansi pemerintahan.

Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui kebijakan yang terintegrasi, khususnya dalam pemberian *reward* yang tepat, peningkatan motivasi kerja, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *reward*, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai yang tercermin melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, serta komitmen kerja. Pemberian *reward* yang adil dan proporsional mampu meningkatkan semangat kerja, motivasi kerja berperan dalam memperkuat dorongan internal pegawai, sedangkan pengelolaan beban kerja yang tepat mendukung terciptanya efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan dengan mengoptimalkan ketiga aspek tersebut guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Disarankan agar Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan terus melakukan evaluasi terhadap sistem *reward* agar lebih berbasis kinerja dan berkeadilan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pegawai. Selain itu, instansi perlu memperkuat motivasi kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, penyediaan fasilitas yang memadai, serta pemberian kesempatan pengembangan karier. Pengelolaan beban kerja juga perlu dilakukan secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan kerja berlebih dan tetap menjaga produktivitas pegawai. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Afriza, & Abu Bakar. (2024). Manajemen kompensasi dan reward dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Al-Mujahidah*, 5(1), 7–13. <https://doi.org/10.51806/al-mujahidah.v5i1.121>
- Agustin, S. (2024). Pengaruh sistem *reward* dan recognition terhadap motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan Explore Wisata Organizer. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(9), 3302–3310. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i9.1457>
- Alfian, F. Y., Hakim, L., & Ridzal, M. R. R. (2025). Pengaruh Beban dan Stres Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Gudang Garam, Tbk. Cabang Lampung.

- Alvita, D., et al. (2024). Pengaruh *reward*, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 1–12.
- Angga Teguh Pamuji, H. Saharuddin, & Hasiah Hasiah. (2024). Penghargaan (*Reward*) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(4), 121–140. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i4.1367>
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>
- Fahmiansyah, M. A., Daengs, A., Karnain, B., Sugiharto, & Dewi, R. (2023). Pengaruh beban kerja, *reward*, dan punishment terhadap kinerja karyawan Cafe Gubuk Wringin Gresik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 101–115. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v2i2.1539>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke-8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke-8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartadi, A. (2020.). *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Diy.*
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Ismah, L., Hadi, S. P., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Sampurna Kuningan Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 303-311.
- Lesmana, Z. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan.*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 101. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3838>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). *Effect Of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention*. 8(3).

- Tarwaka. (2019). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wijaya, V., & Wangdra, Y. (2024). Pengaruh reward, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Batamitra Sejahtera. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 24(1), 69–80. <https://doi.org/10.53640/jemi.v24i1.1443>