

**MOTIVASI DAN REWARD BERDAMPAK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BALAI PRASARANA
PERMUKIMAN WILAYAH SULAWESI UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2024**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
BIODATA	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	7
2.1 Motivasi	7
2.1.1 Pengertian Motivasi	7
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	8
2.1.3 Indikator Motivasi	9
2.2 Reward	11
2.2.1 Pengertian Reward	11
2.2.2 Bentuk-Bentuk Reward	13

2.2.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Reward.....	13
2.2.4	Indikator Reward.....	14
2.3	Kinerja Karyawan.....	17
2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	19
2.3.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.4	Hubungan Antara Variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	20
2.5	Hubungan Antara Variabel Reward dengan Kinerja Karyawan.....	21
2.6	Hubungan Antara Variabel Motivasi dan Reward dengan Kinerja Karyawan.....	22
2.7	Hasil Penelitian yang Relevan.....	22
2.8	Kerangka Pikir.....	24
2.9	Hipotesis.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		28
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.2	Jenis Penelitian.....	28
3.3	Metode Penelitian.....	28
3.4	Jenis Data dan Pengumpulan Data.....	29
3.4.1	Jenis Data.....	29
3.4.2	Metode Pengumpulan Data.....	30
3.5	Populasi dan Sampel.....	31
3.5.1	Populasi.....	31
3.5.2	Sampel.....	31
3.6	Metode Analisis.....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		35
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	35
4.1.1	Visi dan Misi Perusahaan.....	36
4.1.2	Fungsi Setiap Jabatan.....	38
4.2	Hasil Analisis.....	39
4.2.1	Hasil Analisis Deskriptif.....	42
4.2.2	Total Skor Motivasi, Reward, Kinerja Karyawan.....	44

4.2.3 Uji Asumsi Klasik	48
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi dan Regresi Linear Berganda	51
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	53
4.3 Pembahasan	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB II

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kurangnya motivasi kepemimpinan dapat berdampak signifikan terhadap kinerja di organisasi mana pun. kepemimpinan berperan penting dalam menentukan suasana, budaya, dan arah tim. jika pemimpin tidak termotivasi, hal ini dapat merembes ke seluruh tingkat organisasi, sehingga menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan. etika pemimpin kurang motivasi, mereka sering gagal menginspirasi timnya hal ini dapat mengakibatkan rendahnya tingkat keterlibatan dan semangat kerja karyawan, karyawan menghormati pemimpin mereka untuk mendapatkan bimbingan, dorongan, dan tujuan. jika para pemimpin tidak terlibat, karyawan mungkin merasa diremehkan dan tidak termotivasi, yang dapat menyebabkan peningkatan ketidakhadiran dan tingkat turnover yang lebih tinggi. Motivasi kepemimpinan sangat penting untuk mendorong kinerja dan mencapai tujuan organisasi dengan mengatasi akar penyebab demotivasi dan menerapkan strategi untuk melibatkan kembali para pemimpin, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, produktif, dan inovatif.

Kurangnya kesadaran dalam kepemimpinan mengenai pentingnya memberikan penghargaan kepada karyawan dapat berdampak signifikan terhadap efektivitas organisasi, semangat kerja karyawan, dan produktivitas secara keseluruhan. Sistem penghargaan adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia dan memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan, mengakui upaya mereka, dan mempertahankan bakat dalam organisasi ketika

karyawan tidak menerima pengakuan atau penghargaan atas kerja kerasnya, tingkat motivasi mereka bisa turun. Motivasi yang menurun ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas, menurunnya kualitas kerja, dan berkurangnya semangat. karyawan yang merasa diremehkan cenderung mencari peluang di tempat lain. tingkat turnover yang tinggi dapat merugikan organisasi, baik dari segi biaya perekrutan maupun hilangnya talenta berpengalaman memastikan karyawan melakukan pekerjaannya secara optimal merupakan tantangan umum yang dihadapi banyak organisasi penting untuk mengatasi masalah ini secara sistematis untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja.

Komunikasi yang jelas dan ringkas tentang peran pekerjaan, tanggung jawab, dapat membantu karyawan fokus pada tugas mereka. karyawan juga akan lebih semangat jika pimpinan memberikan peluang pendidikan berkelanjutan, seperti kursus online, seminar, ini dapat membantu karyawan tetap mengikuti standar industri dan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka.

Pimpinan harus menciptakan lingkungan di mana umpan balik bersifat dua arah, sehingga karyawan dapat menyuarakan keprihatinan dan saran mereka agar perusahaan dalam berjalan dengan baik pengakuan dan penghargaan menghargai dan memberi penghargaan kepada karyawan atas kerja keras dan prestasi mereka dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik menerapkan program pengakuan, baik melalui insentif finansial, penghargaan, atau pengakuan publik, dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong motivasi begitu juga dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dapat sangat mempengaruhi produktivitas karyawan mendorong kolaborasi, mendukung keseimbangan

kehidupan kerja, dan menciptakan budaya saling menghormati antara sesama karyawan, serta dapat mengatasi konflik di tempat kerja dan memastikan ruang kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja

Peran pimpinan penting dalam pemantauan beban kerja tinjau dan sesuaikan beban kerja secara berkala untuk mencegah kelelahan dan memastikan bahwa karyawan tidak kewalahan. karyawan yang terbebani secara berlebihan cenderung mempunyai kinerja yang buruk diharapkan juga pimpinan dapat membagi tugas secara merata dan memberikan dukungan jika diperlukan dapat membantu mempertahankan tingkat kinerja yang optimal.

Perusahaan tentunya mengharapkan peningkatan tingkat kinerja karyawan dari waktu ke waktu agar mampu menghadapi tekanan persaingan motivasi sangat berpengaruh dalam mendorong perilaku dan kinerja karyawan akan berusaha lebih keras dalam pekerjaannya dan menunjukkan semangat ditambah ketekunan dengan tujuan mencapai tujuan tertentu. hal ini menggaris bawahi pentingnya bagi para pemimpin dalam organisasi untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang karyawannya penuh wawasan untuk memungkinkan tingkat motivasi yang berkelanjutan di kalangan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang semakin meningkat. pemimpin harus mampu memanfaatkan dorongan motivasi di kalangan karyawan sebagai strategi untuk mewujudkan produktivitas optimal dalam pengaturan organisasi.

Motivasi sering muncul dalam diri seorang atau pun dari orang-orang disekitar dengan mendapat dorongan semangat dari atasan, rekan kerja, dan lingkungan keluarga. reward juga menjadi acuan agar supaya karyawan lebih

memaksimalkan kinerjanya karena itu menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya. Untuk itu motivasi dan reward harus dapat diterapkan pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara yaitu unit pelaksana teknis yang menyelenggarakan fungsi Perumahan dan Permukiman di Wilayah Sulawesi Utara.

Balai Prasarana Permukiman Sulut merupakan Unit Kerja Pemerintah Pusat (UKP) yang dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR). karena masih kurangnya karyawan yang merasa termotivasi dari pimpinan dan masih kurangnya apresiasi yang diberikan pada karyawan atas kinerja yang dihasilkan. pimpinan harus memberikan motivasi seperti memberikan motivasi lewat tutur kata yang baik merangkul semua karyawan tanpa membatasi karyawan dari unit yang berbeda serta pimpinan harus memberikan reward secara merata dengan melihat kinerja dari karyawan tersebut agar supaya motivasi untuk bekerja dapat terus berkembang dan menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan jika tidak diterapkan dalam perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian peningkatan kinerja karyawan pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulut, sehingga penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Motivasi Dan Reward Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulut”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan
2. Kurangnya kesadaran pimpinan memberikan reward kepada karyawan yang sudah bekerja sesuai target
3. Karyawan kurang maksimal mengerjakan pekerjaan sesuai target yang di tentukan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berdampak terhadap kinerja karyawan pada Balai prasarana permukiman wilayah sulawesi utara?
2. Apakah reward berdampak terhadap kinerja karyawan pada Balai Prasarana permukiman wilayah sulawesi utara?
3. Apakah motivasi dan reward berdampak terhadap kinerja karyawan pada Balai prasarana permukiman wilayah sulawesi utara?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai prasarana permukiman wilayah sulut.
2. Untuk mengetahui apakah Reward berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai prasarana permukiman wilayah sulut.
3. Untuk mengetahui Motivasi dan Reward berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai prasarana permukiman wilayah sulut.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan/ Instansi

Dengan adanya penelitian ini dapat membantu memberikan informasi dan kontribusi serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang terkait dengan system Motivasi, Reward dan Kinerja pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulut.

2. Bagi Politeknik Negeri Manado

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk permasalahan serupa.

3. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai Pengaruhnya untuk memotivasi dan memberikan reward pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

