

Pengaruh Pemberian Penghargaan (*Reward*) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Departemen *Front Office* Di Hotel W Bali Seminyak

Ni Luh Kartika Balinda Candrasari¹, Ni Desak Made Santi Diwyarthi², I Gusti Ayu Putu Wita Indrayani³

¹ Politeknik Pariwisata Bali dan 09.balindacandra@gmail.com

² Politeknik Pariwisata Bali dan santidiwyarthi@yahoo.com

³ Politeknik Pariwisata Bali dan wita.indrayani@ppb.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui pengaruh pemberian penghargaan (*reward*) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di hotel W Bali Seminyak. Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan departemen *Front Office* (*Welcome*) yang berjumlah 63 orang. Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa data *Guest Voice*. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data berupa kuesioner (daftar pertanyaan) yang dibagikan kepada responden untuk diisi dan dikembalikan kepada peneliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis menggunakan regresi linier sederhana dengan SPSS version 26 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Pemberian Penghargaan (*Reward*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan. Dapat disimpulkan hasil penelitian ini menunjukkan Pemberian Penghargaan (*Reward*) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan *Front Office* (*Welcome*). Pemberian *Reward* memiliki kontribusi untuk mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan sebesar 50,7% dalam kategori sedang.

Kata Kunci: *Penghargaan (Reward), Motivasi Kerja, Karyawan, Departemen Front Office, Hotel W Bali Seminyak*

ABSTRACT

The aim of this study is to understand the impact of rewards on enhancing employee motivation. The research was conducted at W Bali Seminyak, focusing on the entire *Front Office* department, which consists of 63 employees. The data needed for this study is quantitative, specifically *Guest Voice* data. Primary data was collected through questionnaires distributed to respondents, who filled them out and returned them to the researcher. A saturated sampling technique was employed for this research. The analysis method used was simple linear regression with SPSS version 26 for Windows. The results indicate that the *Reward* variable has a significant partial effect on Employee Motivation. Therefore, it can be concluded that the provision of rewards significantly influences the work motivation of *Front Office* employees. The contribution of rewards to employee work motivation is measured at 50.7%, which falls into the moderate category. Keywords: Employee, hotel, leadership, performance, style.

Keywords: *Reward, Work Motivation, Employee, Front Office Department, W Bali Seminyak Hotel*

PENDAHULUAN

Industri perhotelan di Bali, yang dikenal sebagai salah satu destinasi wisata premium dunia, menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Karyawan yang berkualitas dan termotivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, memberikan layanan terbaik, dan memastikan kepuasan tamu. Dalam konteks ini, motivasi kerja karyawan menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan oleh manajemen hotel. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sistem pemberian penghargaan (*reward*) yang diterapkan oleh perusahaan. Penghargaan tidak

hanya berfungsi sebagai insentif finansial, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan atas prestasi dan kontribusi karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penghargaan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kepuasan tamu dan reputasi hotel.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan di Departemen *Front Office* Hotel W Bali Seminyak. Hotel ini dipilih karena reputasinya yang tinggi dalam memberikan pelayanan dan pengalaman unik kepada tamu. Dengan melibatkan seluruh karyawan *Front Office* yang berjumlah 63 orang, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pengumpulan data dengan kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan mengenai berbagai aspek penghargaan dan motivasi kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam bagi manajemen dalam merancang sistem penghargaan yang lebih efektif. Dengan memahami hubungan antara penghargaan dan motivasi kerja, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat, komitmen, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori motivasi kerja dalam konteks industri perhotelan, serta menjadi referensi bagi praktisi dalam mengelola SDM secara lebih optimal. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Departemen *Front Office* Hotel W Bali Seminyak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai, baik melalui insentif finansial maupun pengakuan non-finansial, cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi. Namun, terdapat kesenjangan yang perlu diperhatikan, terutama dalam aspek penghargaan psikologis dan sosial. Meskipun sistem penghargaan yang ada telah memberikan kontribusi yang signifikan, masih diperlukan upaya untuk meningkatkan penghargaan interpersonal, seperti pujian dan pengakuan atas kontribusi individu. Ketidakpuasan di area ini dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, meskipun insentif finansial tersedia.

Oleh karena itu, manajemen perlu memperkuat komunikasi dua arah, meningkatkan pelatihan kepemimpinan, dan menciptakan budaya kerja yang menghargai kontribusi setiap individu. Pendekatan yang lebih humanis dalam mengelola karyawan akan membantu membangun hubungan yang lebih baik antara manajemen dan staf, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Dengan mengintegrasikan aspek penghargaan yang bersifat material dan emosional, Hotel W Bali Seminyak dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga memuaskan. Hasil penelitian ini memberikan dasar bagi manajemen untuk melakukan perbaikan yang lebih struktural dan strategis dalam sistem penghargaan mereka, sehingga dapat terus meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan karyawan, serta mendorong keberhasilan jangka panjang hotel di pasar yang kompetitif.

LANDASAN TEORI

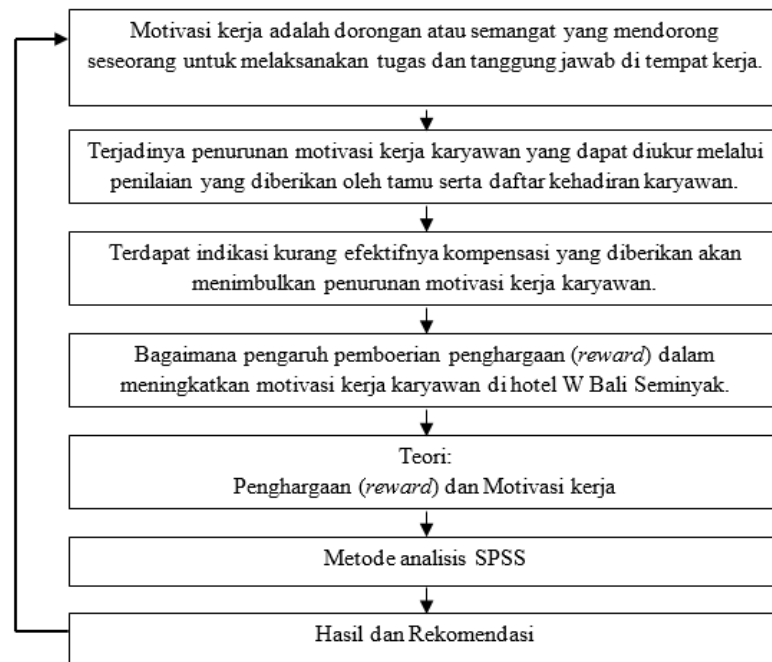
Kajian pustaka ini bertujuan untuk memberikan landasan teoritis terkait hubungan antara pemberian penghargaan (reward) dan motivasi kerja karyawan, serta relevansinya dalam konteks industri perhotelan. Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut McClelland (1987), motivasi kerja dapat dibagi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan atas pencapaian, sedangkan motivasi

ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti penghargaan dan pengakuan dari atasan. Berkaitan dengan motivasi kerja, Maslow (1943) mengemukakan teori kebutuhan yang menyatakan bahwa individu memiliki hierarki kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam konteks ini, penghargaan dapat memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

Pemberian penghargaan merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh manajemen untuk memotivasi karyawan. Menurut Porter dan Lawler (1968), penghargaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan jika diberikan secara efektif. Penghargaan dapat berupa insentif finansial, seperti bonus dan tunjangan, maupun penghargaan non-finansial, seperti pujian dan pengakuan atas prestasi. Penelitian oleh Fajar et al. (2018) menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sebaliknya, kurangnya penghargaan dapat menyebabkan turunnya semangat kerja dan produktivitas. Dalam industri perhotelan, motivasi karyawan sangat penting karena karyawan berfungsi sebagai wajah perusahaan dalam memberikan layanan kepada tamu. Penelitian oleh Putra et al. (2020) menunjukkan bahwa penghargaan yang diterima oleh karyawan berpengaruh positif terhadap tingkat motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pelayanan.

Hotel W Bali Seminyak sebagai objek penelitian ini telah menerapkan berbagai sistem penghargaan, namun efektivitasnya terhadap motivasi karyawan perlu dievaluasi lebih lanjut. Penelitian oleh Winarni et al. (2024) menemukan bahwa penghargaan yang bersifat finansial memiliki dampak lebih besar dibandingkan dengan penghargaan non-finansial dalam meningkatkan motivasi kerja di sektor perhotelan. Meskipun penghargaan finansial dapat meningkatkan motivasi, penelitian juga menunjukkan perlunya perhatian terhadap aspek penghargaan non-finansial. Menurut Jimmi (2021), penghargaan non-finansial, seperti pujian dan pengakuan, dapat memberikan dorongan psikologis yang signifikan bagi karyawan. Karyawan yang merasa diakui dan dihargai cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan berkontribusi lebih baik dalam pekerjaan mereka. Namun, banyak organisasi, termasuk di sektor perhotelan, sering kali kurang memperhatikan aspek ini. Penelitian oleh Maghfirah (2021) menunjukkan bahwa penghargaan non-finansial sering kali dianggap remeh, padahal memiliki potensi besar dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam konteks industri perhotelan, penting bagi manajemen untuk merancang sistem penghargaan yang seimbang dan mempertimbangkan aspek psikologis karyawan. Dengan memahami dan menerapkan teori-teori motivasi, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Penelitian, 2025

METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sampling menggunakan teknik *non-probability sampling* atau sampel jenuh, dimana semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian ini. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi yang sebelumnya sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, agar dapat memberikan data yang *valid* serta reliabel mengenai variabel Pemberian Penghargaan (*Reward*) dan Motivasi Kerja Karyawan Departemen *Front Office* di Hotel W Bali Seminyak. Pada proses penyebaran kuesioner yang akan dijadikan sebagai data primer pada penelitian ini, peneliti mengadopsi pernyataan berdasarkan indikator yang ada pada bagian definisi operasional variabel. Kuesioner ini menggunakan skala *likert* 5 poin untuk mengukur jawaban dari setiap responden yang mengisi kuesioner. Kuesioner dibuat melalui *Google Form* yang akan diisi oleh 63 responden dan hasil dari kuesioner ini akan diolah dan diuji pada sistem SPSS. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Pemberian Penghargaan (*Reward*), Variabel terikat pada penelitian ini yaitu motivasi kerja karyawan departemen *front office* di Hotel W Bali Seminyak.

Teknik Analisis Data meliputi Uji Asumsi Klasik, dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian sah atau valid dan data teoritis yang digunakan tidak bias dan stabil, dan penaksiran koefisien regresinya efisien (Sugiyono, 2019). Selain itu dalam pengujian ini memastikan ada tidaknya kesalahan atau penyimpangan. Adapun asumsi model klasik yang digunakan meliputi Uji Normalitas Data, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Linearitas Sederhana. Prosedur analisis dilakukan dengan langkah-langkah Analisis Regresi Linear Sederhana, Koefisien Determinasi, serta Uji t. Analisis Regresi Linear Sederhana adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji sejauh mana hubungan kausal antara independen (x) dan variabel dependen (y) (Ndruru et al., 2020). Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Pemberian penghargaan/*reward*) terhadap variabel dependen (motivasi kerja).

Koefisien determinasi yang nilainya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2), koefisien ini dikenal sebagai koefisien tertentu karena variasi yang muncul pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui variasi yang terdapat pada variabel independen (Ndruru et al., 2020). Uji t atau yang juga dikenal sebagai uji signifikansi individual, digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas (Pemberian penghargaan atau *reward*) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (motivasi kerja) (Sugiyono, 2017). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel pada taraf signifikansi 5%, maka variabel tersebut dianggap memiliki pengaruh yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien terkecil yang didapat dari suatu indikator variabel adalah 0,349. Nilai koefisien terbesar adalah 0,777. Nilai keseluruhan 32 butir pernyataan yang merupakan indikator dari variabel bebas dan terikat dari penelitian ini dan seluruh pernyataan bersifat valid karena memiliki nilai koefisien di atas 0,2091 (Pratiwi, 2017). Hasil pengujian reliabilitas terkait dengan pernyataan-pernyataan dari variabel penelitian dari seluruh butir pernyataan variabel Pemberian *Reward* dan Motivasi Kerja Karyawan memiliki nilai rata-rata *cronbach's alpha*. Nilai rata-rata *cronbach's alpha* variabel Pemberian *Reward* (X) adalah 0,818 dan Motivasi Kerja Karyawan adalah 0,881. Seluruh nilai rata-rata tersebut lebih besar dari 0,60, maka dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan dari seluruh variabel penelitian memenuhi asumsi reliabilitas data.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data diketahui memiliki nilai signifikansi *Asymp. Sig* (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya, dilakukan Uji heterokedastisitas dan jika dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) menunjukkan bahwa semua data memiliki nilai signifikan diatas 0,05 yaitu 0,095 untuk Pemberian *Reward*, maka hal ini sejalan dengan syarat uji heterokedastisitas yaitu penelitian ini terbebas dari gejala heterokedastisitas.

C. Analisis Data

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat (Y) yaitu Motivasi Kerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yaitu Pemberian *Reward* (Sugiyono, 2013:261). Hasil analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *SPSS version 26 for Windows* menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 20,868 dan Pemberian *Reward* (X) sebesar 0,659. Berdasarkan nilai konstanta dan nilai koefisien regresi variabel bebas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	20.868	3.669		5.688	.000

Reward	.659	.083	.712	7.913	.000
--------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah Menggunakan SPSS Versi 26)

Dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 20,868 dan Pemberian *Reward* (X) sebesar 0,659. Berdasarkan nilai konstanta dan nilai koefisien regresi variabel bebas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 20,868 + 0,659 X$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus $Y=a+b$ (Sugiyono, 2013:277), diperoleh persamaan garis regresi linier sederhana yang memberikan informasi bahwa:

1. Konstanta = 20,868

Nilai konstanta sebanyak 20,868 artinya jika variabel Pemberian *Reward* ditiadakan maka Motivasi Kerja Karyawan bernilai sebanyak 20,868. Bila nilai variabel bebas (Pemberian *Reward*) meningkat, maka variabel terikat (Motivasi Kerja Karyawan) akan mengalami peningkatan karena nilai variabel bebas yang positif.

2. Pemberian *Reward* (X) = 0,659

Nilai koefisien regresi variabel Pemberian *Reward* (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan sebanyak 0,659 artinya jika Pemberian *Reward* (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap maka Motivasi Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,659. Koefisien Pemberian *Reward* (X) bernilai positif artinya antara Pemberian *Reward* (X) dan Motivasi Kerja Karyawan memiliki hubungan yang searah. Peningkatan Pemberian *Reward* (X) akan mengakibatkan peningkatan pada Motivasi Kerja Karyawan.

D. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu Pemberian *Reward* terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Sunnyoto, 2013:50). Dasar dari pengambilan Uji t ini terdiri dari dua pertimbangan yaitu perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan berdasarkan nilai signifikansi.

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Pemberian <i>Reward</i> (X)	7,913	0,000	Positif dan Signifikan
Alpha (α) 0,05			

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah Menggunakan SPSS Versi 26)

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} Pemberian *Reward* (X) sebesar 7,913 dengan signifikansi kurang dari nilai α ($0,000 < 0,05$). Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000, yang berarti kurang dari batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pemberian *Reward* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Departemen Front Office Pada Hotel W Bali Seminyak dengan tingkat kesalahan 5%, keyakinan 95% dan derajat kebebasan 62.

E. Uji Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.498	4.24862

a. Predictors: (Constant), Reward

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah Menggunakan SPSS Versi 26)

Tabel 3 di atas menunjukkan nilai *R square* yang diperoleh dari hasil analisis adalah memiliki arti bahwa variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas sebanyak 50,7% ($0,507 \times 100\%$) dan sisanya sebesar 49,3% ($100\% - 50,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Menurut teori Ghazali (2013:95), jika interval koefisien determinasi berada diantara 40% - 59,9% maka koefisien determinasi tersebut dapat dikatakan sedang. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 50,7% maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh sedang terhadap variabel terikat.

F. Pembahasan

1. Pembahasan Hasil Variabel Pemberian Penghargaan (*Reward*)

Rata-rata nilai pemberian reward di Departemen Front Office Hotel W Bali Seminyak adalah 2,72, yang masuk dalam kategori "Cukup Baik". Dimensi "Gaji dan Bonus" mendapatkan skor tertinggi (2,84), menunjukkan kepuasan karyawan terhadap insentif finansial. Namun, dimensi lain seperti "Pengembangan Karir dan Kesejahteraan" memiliki skor yang lebih rendah, mengindikasikan perlunya perhatian lebih pada aspek tersebut. Meskipun karyawan memiliki pandangan positif terhadap sistem penghargaan, terutama dalam bentuk insentif finansial dan penghargaan formal, terdapat kesenjangan dalam penghargaan psikologis dan sosial. Karyawan merasa kurang mendapat apresiasi verbal dan pengakuan atas pendapat mereka, yang menunjukkan bahwa penghargaan non-finansial belum optimal. Untuk meningkatkan motivasi kerja, diperlukan pendekatan manajerial yang lebih personal, termasuk komunikasi yang lebih baik dan pelatihan kepemimpinan. Meskipun sistem penghargaan yang ada sudah diakui oleh karyawan, masih ada ruang untuk perbaikan agar penghargaan tidak hanya bersifat material, tetapi juga emosional, sehingga dapat lebih menyentuh aspek motivasional dalam hubungan antarindividu.

2. Pembahasan Hasil Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Rata-rata motivasi kerja karyawan di Departemen *Front Office* Hotel W Bali Seminyak adalah 3,10, yang termasuk dalam kategori "Cukup Baik". Dimensi "Kebutuhan akan Penghargaan" mencatat skor tertinggi (3,26), menunjukkan bahwa karyawan sangat menghargai pengakuan atas kontribusi mereka. Sementara itu, dimensi "Kebutuhan Sosial" dan "Kebutuhan untuk Aktualisasi Diri" memiliki skor yang lebih rendah, menunjukkan bahwa aspek interaksi sosial dan pengembangan diri masih perlu perhatian lebih. Secara keseluruhan, karyawan merasa nyaman dengan lingkungan fisik kerja, termasuk fasilitas yang memadai dan kondisi yang aman. Namun, tantangan muncul dari beban kerja yang tinggi dan kurangnya waktu istirahat, yang berdampak pada hubungan sosial antar rekan kerja. Karyawan sering merasa stres dan lelah akibat tuntutan

pekerjaan, yang dapat merusak kerjasama tim. Meskipun fasilitas fisik dianggap baik, perusahaan perlu fokus pada manajemen beban kerja dan menciptakan iklim sosial yang lebih mendukung. Dengan meningkatkan keseimbangan antara tuntutan kerja dan waktu untuk bersosialisasi, diharapkan motivasi kerja karyawan dapat meningkat secara keseluruhan.

3. Pembahasan Hasil Variabel Pemberian *Reward* (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Departemen Front Office Hotel W Bali Seminyak. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung (7,913) lebih besar dari t tabel (1,670) dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang mengonfirmasi hipotesis penelitian. Nilai β sebesar 0,659 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam pemberian reward akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Secara umum, penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa pemberian reward berkontribusi signifikan dalam meningkatkan semangat dan komitmen karyawan. Reward finansial dan formal, seperti bonus dan penghargaan untuk karyawan berprestasi, mendapatkan respons positif dari mayoritas karyawan. Namun, aspek penghargaan sosial dan psikologis, seperti pujian atau pengakuan atas pendapat, menunjukkan skor yang lebih rendah, menciptakan kesenjangan antara penghargaan material dan interpersonal. Karyawan yang merasa diabaikan dalam aspek emosional cenderung mengalami penurunan semangat kerja, meskipun ada *reward* finansial (Dwiyanti et al., 2023)

Manajemen hotel disarankan untuk tidak hanya fokus pada insentif finansial, tetapi juga memperkuat hubungan sosial dan pengakuan personal. Pendekatan ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang lebih terbuka, pelatihan bagi atasan, dan menciptakan budaya kerja yang menghargai kontribusi individu. Dengan demikian, pemberian reward dapat lebih optimal dalam mendukung produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Dari analisis koefisien determinasi, diketahui bahwa pemberian reward memiliki kontribusi sebesar 50,7% terhadap motivasi kerja karyawan penelitian ini (Astuti et al., 2018). Sementara, 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, kebutuhan individu, lingkungan kerja, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, stress kerja, pengembangan karir, dan *work life balance* (Agussupriadi & Ali, 2024). Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya memperbaiki sistem penghargaan dengan menekankan aspek psikologis dan sosial untuk meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.

Beberapa penelitian lain seperti penelitian menurut Rajkumar, (2015) juga memperkuat hasil penelitian ini bahwa Pemberian *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Pendapat lainnya juga dikemukakan oleh ahli yang mengatakan bahwa para karyawan menghargai pengakuan dan apresiasi lebih dari bonus finansial atau penghargaan lainnya (Mdhlalose, 2025). Menurut Noor et al., (2020), Sistem penghargaan memainkan peran signifikan dalam meningkatkan motivasi karyawan dan memberikan mereka alasan untuk tampil lebih baik. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh F. Pratama & Putra Prasetya, (2024) bahwa terdapat pengaruh positif *reward* terhadap motivasi kerja sehingga dapat dikatakan bahwa *reward* berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja. psikologis dan sosial untuk meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemberian reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai uji menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian reward, semakin besar pula motivasi kerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 50,7%. Meskipun program reward yang ada sudah cukup baik, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, terutama penghargaan non-finansial. Karyawan, terutama generasi Z, tidak hanya mencari imbalan finansial, tetapi juga menghargai dukungan, apresiasi, dan pujian. Dengan menggabungkan *reward* finansial dan non-finansial, diharapkan motivasi dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara lebih efektif.

Berdasarkan penelitian di Hotel W Bali Seminyak, dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Meskipun sistem penghargaan yang ada sudah cukup baik, terdapat kekurangan dalam penghargaan non-finansial, seperti pujian dan pengakuan. Untuk meningkatkan motivasi, perusahaan disarankan memperkuat komunikasi antara atasan dan karyawan, memberikan pelatihan kepemimpinan, dan menciptakan budaya apresiasi. Selain itu, penting untuk memperhatikan keseimbangan kerja dan hubungan sosial dengan menyesuaikan beban kerja, menciptakan ruang istirahat yang memadai, dan mengadakan kegiatan team-building. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505.
- Afif, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 104. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.11>
- Agussupriadi, R., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(5), 1109–1118. <https://doi.org/10.38035/jafm.v5i5.1095>
- 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*, 8(2), 323–331.
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. *FOKUS: Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 4(4), 263–268.
- Anuraga, G., Indrasetyaningih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar dengan software r. *BUDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 327–334.
- Arifuddin, A., Arfah, A., & Arif, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Sanksi Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 267–280. <http://www.journal.stieamsir.ac.id/index.php/abrj/article/view/235%0Ahttp://www.journal.stieamsir.ac.id/index.php/abrj/article/download/235/159>
- Astuti, R., Lesmana, O. P. A., & Prima, O. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal IIman*, 6(2), 42–50.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>

- Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2)*. Guepedia.
- Dwiyanti, F., Simorangkir, A., Putra Ramadhan, D., Caroline Patricia, H., Putri Adhistry, S., & Khumairah Madani, V. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 1(4), 125–137. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT Difa Kreasi Di Cikarang–Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 34–44.
- Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1109–1116.
- Hasibuan, A. N., Nasution, J., & Sitompul, W. S. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 5(2).
- Jimmi, J. (2021). Efektivitas Reward terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Mahasiswa Unit Kegiatan Mahasiswa Kebun Organik dan Hidroponik. *Management and Sustainable Development Journal*, 3(2), 58–69.
- Jose, & Perez, R. (2016). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 6.
- Junaid, I. (2016). Analisis data kualitatif dalam penelitian pariwisata. *Jurnal Kepariwisataaan*, 10(1), 59–74.
- Kapur, K., & Dumai, K. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Bukit*. 8.
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen Karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air Minum di malang raya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1).
- Maghfirah, L. (2021). *Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Perpustakaan Sekolah di Aceh*. UPT. PERPUSTAKAAN.
- Manik, R. (2019). Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Masalah Pastoral*, 7(0–1), 70–85.
- Manuain, E. A. (2022). Pengaruh perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai (Literature review manajemen sumberdaya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*canarium indicum* L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Mdhlalose, D. (2025). *The impact of employee rewards on employee motivation : Toxic environment as a moderating variable*. April. <https://doi.org/10.55942/jebl.v5i1.350>
- Muhammad, M. (2017). Pengaruh motivasi dalam pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87–97.
- Mustafa, P. S. (2023). Tinjauan Literatur Analisis Uji R Berganda dan Uji Lanjut dalam Statistik Inferensial pada Penelitian Pendidikan Jasmani. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(5), 571–593. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7758162>
- Ndruru, M., Silaban, P. B., Sihaloho, J., Manurung, K. M., & Sipahutar, T. T. U. (2020). Pengaruh likuiditas, leverage, dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur Tahun 2015-2017. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 390–405.
- Noor, Z., Nayaz, N., Solanki, V., Manoj, A., & Sharma, A. (2020). Impact of Rewards System on Employee Motivation: A Study of a Manufacturing Firm in Oman. *International Journal of Business and Management Future*, 4(2), 6–16. <https://doi.org/10.46281/ijbmfv4i2.692>
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4–14.
- Nuvtasari, A., & Martiana, N. (2019). Implementasi SAK EMKM sebagai dasar penyusunan laporan keuangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 341–347.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>

- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 65–76.
- Pinatih, N. W. S. P. (2024). *Pengaruh Servant Leadership, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Karangasem*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Prahasti, S., & Wahyono, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.
- Pratama, F., & Putra Prasetya, B. (2024). Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Badan Waqaf Al-Qur'an Cabang Yogyakarta. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 2(2), 85–92.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Prihartanta, W., Perpustakaan, J. I., & Komunikasi, D. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–14.
- Putra, I. T., Ismail, L. K., Sihite, L. H., Cahyani, I., & Mulyawan, S. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 74–85.
- Putri, D. M., Arafat, Y., & Aradea, R. (2021). Analisis aspek permodalan koperasi karyawan bank mandiri wilayah II Palembang. *Journal of Education Research*, 2(2), 74–81.
- R, P. R. K. (2015). A Study on the Impact of Rewards and Recognition on Employee Motivation. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(11), 1644–1648. <https://doi.org/10.21275/v4i11.nov151549>
- Ramdani, S., Yusnita, R. T., & Sutrisna, A. (2022). Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Work Discipline PT. Nata Bersaudara Sejahtera. *Journal of Indonesian Management*, 2(3), 567–574.
- Ratu Salma Salsabila. (2022). *Hubungan Pemberian Reward Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Honoris Industry*. November.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *FOKUS: Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 4(4), 279–284.
- Sari, I. (2018). Motivasi Belajar Mahasiswa Program Studi Manajemen dalam Penguas. *Manajemen Tools*, 9(1), 41–52. <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/191>
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*, 4(2), 596–606.
- Suparmi, S., & Septiawan, V. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Serat Acitya*, 8(1), 51.
- Widana, I. W., & Muliani, N. P. L. (2020). *Uji persyaratan analisis*. Klik Media.
- Widhiastuti, A. Y., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Reward, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Metal Hitech Engineering Gresik. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 445–454.
- Winarni, D., Fibriyani, V., & Rizqi, A. I. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur. *Revenue Manuscript*, 2(4), 392–402.