



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 20100-20107

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran Sistem *Reward* terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) Kota Ternate

Faradina Fatah, Marwan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun

faradinafatah29@gmail.com, marwan@unkhair.ac.id

Abstrak

Peran Sistem Reward terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) Kota Ternate. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui peran sistem Reward terhadap motivasi kerja dan produktivitas pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) Kota Ternate. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 58 responden yang merupakan pegawai BP2RD Kota Ternate. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program statistik Smart Partial Least Square (SmartPLS) sebagai alat uji statistik. Penggunaan metode tersebut bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian secara lebih komprehensif serta mengetahui besarnya pengaruh langsung dari setiap variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Reward juga tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, namun punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan punishment lebih berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dibandingkan dengan sistem Reward pada BP2RD Kota Ternate. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam mengevaluasi kebijakan pemberian Reward dan punishment agar mampu meningkatkan motivasi kerja serta produktivitas pegawai secara lebih optimal.

Kata kunci: Sistem Reward, Motivasi Kerja, Produktivitas Pegawai, BP2RD, Kota Ternate.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi sorotan utama bagi perusahaan maupun instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dengan dukungan dengan sarana dan prasarana yang memadai, menjadikan sumber daya manusia andalan dalam setiap kegiatan suatu instansi sehingga dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dengan bijaksana. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pemerintah daerah dituntut untuk melaksanakan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah pusat secara efektif, menyeluruh dan bertanggung jawab sesuai dengan undang-undang otonomi daerah berdasarkan pedoman administrasi dari pemerintah pusat kepada pemerintah kelurahan, kota dan daerah. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mencapai tugas tersebut, pemerintah daerah perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugas sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah daerah dan mewujudkan pemerintahan mandiri yang berdaya saing. Tujuan utama pelaksanaan otonomi daerah adalah untuk memajukan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga berdampak positif bagi pembangunan dan menarik investor untuk meningkatkan kualitas pelayanan di masyarakat.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada esiapkan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil,

dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pemerintah Kota (Pemkot) Ternate telah menerapkan berbagai inisiatif untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Upaya-upaya ini mencakup peningkatan kesejahteraan finansial, pengembangan sumber daya manusia, dan penguatan disiplin serta inovasi. Langkah spesifiknya seperti pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP), pengembangan SDM dan pelatihan, penerapan manajemen talenta, peluncuran proyek perubahan inovatif dan penerapan disiplin kerja.

Instansi tidak hanya berharap untuk menghasilkan pegawai yang sangat produktif dan cakap, tetapi bagaimana mereka meningkatkan produktivitas pegawai juga sama pentingnya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif akan mampu menciptakan dan menerapkan desain apapun yang mewakili tujuan dan sasaran instansi. Orang dianggap produktif ketika mereka tampil pada tingkat tinggi dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka tepat waktu. Dalam menghasilkan pegawai yang produktif dan berkompeten bukanlah satu-satunya hal yang diharapkan instansi, tetapi juga terdapat hal yang tidak kalah pentingnya yaitu bagaimana produktivitas pegawai dapat meningkat. SDM yang produktif akan dapat merancang dan mengaplikasikan semua rancangan yang menjadi sasaran atau target dari suatu organisasi. SDM dikatakan produktif apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara tepat waktu. Menurut Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Tingkat produktivitas yang terjadi di instansi disebabkan oleh SDM yang mampu atau tidak menjaga tingkat produktivitas agar tetap stabil.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, instansi memberikan semacam perhatian yang khusus pada pegawainya seperti *Reward* untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. *Reward* yang merupakan suatu ganjaran, baik pemberian hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan produktivitas (Nugroho, 2012). Pemberian *Reward* juga harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Pemberian *Reward* yang baik kepada pegawai dapat menurunkan tindakan-tindakan yang mengarah pada terhambatnya tujuan instansi. Oleh karena itu, pemberian *Reward* harus dikelola baik karena akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sistem *Reward* merupakan bentuk perhatian yang disediakan perusahaan kepada pegawainya seperti kenaikan gaji, upah, pensiun, liburan dan promosi. Semua hal ini dilakukan juga untuk memberikan rasa aman pada pegawai itu sendiri, sehingga mereka dapat memaksimalkan kemampuan, waktu, tenaga demi kemajuan instansi.

Penjelasan teori di atas didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Nurvadila dkk (2023) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, selanjutnya hasil penelitian dari Paat dkk (2025) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan hasil penelitian antara Abidin dan Prawirosumarto (2024) yang menyatakan bahwa *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini berarti masih ada kesenjangan pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Suatu organisasi tentunya sangat menginginkan agar pegawainya memiliki motivasi kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang optimal dalam mencapai target. Oleh karena itu, motivasi kerja SDM harus selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya instansi tetap terpelihara dan semakin meningkat. Dalam manajemen SDM, salah satu faktor yang dapat memacu meningkatnya motivasi kerja pegawai adalah adanya pemberian *Reward* yang diberikan oleh instansi sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai (Wijaya, 2021). Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kasmir (2018), menyebutkan motivasi kerja sebagai dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, di mana dorongan kuat dari dalam diri akan membawa hasil kerja yang optimal. Dengan adanya *Reward* ini pegawai akan merasa dihargai, karena hasil pekerjaan mereka bisa menjadi lebih maksimal, dan semakin termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.

Penjelasan teori di atas didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Pratama dan Prasetya (2024) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, selanjutnya hasil penelitian dari Ismah dkk (2022) menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian antara Kentjana dan Nainggolan (2018) yang menyatakan bahwa *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap

motivasi. Hal ini berarti masih ada kesenjangan pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Menurut Sutrisno (2011), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang". Seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mampu bekerja dengan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan dapat mudah tercapai.

Penjelasan teori di atas didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Haris dkk (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, selanjutnya hasil penelitian dari Henriani dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan hasil penelitian antara Nasem dkk (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini berarti masih ada kesenjangan pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) merupakan salah satu unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah yang terbentuk melalui Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2007 dan secara struktural berada dan bertanggung jawab kepada kepala Daerah/Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendapatan 4 Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Ternate dalam melaksanakan tugas berpedoman pada tugas pokok dan fungsi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yaitu membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan kewenangan dibidang pengelolaan daerah dan aset daerah. Dalam kaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Ternate, maka sangat diperlukan adanya dukungan dana pembiayaan yang cukup besar, dimana Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan salah satu sumber pembiayaan pembangunan daerah yang sangat penting, sehingga perlu ditingkatkan penerimaannya. Sejalan dengan hal tersebut, maka salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Ternate yaitu Pajak Reklame dan Pajak Hiburan yang harus dikelola dengan sehingga dapat menunjang Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Ternate itu sendiri

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Hesty Nasir S,E sebagai sekretaris BP2RD, untuk tingkat produktivitas ASN dan PTT di BP2RD sudah maksimal, dimana setiap individu ASN dan PTT sangat produktif dalam memanfaatkan sumber daya yang ada di BP2RD secara efisiensi, efektif, dan berkualitas sehingga selalu dapat menciptakan nilai tambah yang baik bagi BP2RD dalam membantu PAD Kota Ternate. Namun yang menjadi kendala untuk meningkatkan produktivitas terkadang berasal dari kondisi eksternal seperti tingkat kesadaran wajib pajak, kondisi ekonomi dan regulasi pemerintah pusat juga dapat mempengaruhi produktivitas BP2RD dalam mencapai target. Selanjutnya untuk tingkat motivasi, yang terlihat pada pegawai kantor BP2RD, motivasi yang ada pada masing-masing pegawai terbilang baik karena dengan adanya system pemberian *Reward* terhadap masing-masing pegawai atas pekerjaan yang diselesaikan membuat pegawai semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi. Namun, terkadang karena insentif yang diberikan terlambat membuat motivasi pegawai menurun dan berpengaruh terhadap produktivitas di kantor BP2RD.

Untuk pemberian *Reward*, di BP2RD ASN atau PTT selalu di usahakan untuk mendapatkan *Reward* jika ASN atau PTT tersebut melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik. *Reward* yang diberikan berupa insentif, karena BP2RD merupakan Badan yang melaksanakan penagihan langsung dilapangan sehingga itu sebuah tugas dan tanggungjawab dalam meningkatkan PAD Kota Ternate di setiap tahunnya. Namun karena ada beberapa masalah seperti keterlambatan dana yang bersumber dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sehingga terkadang *Reward* yang diberikan terlambat kepada ASN atau PTT di kantor BP2RD

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) Kota Ternate. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung selama empat bulan, yaitu mulai September 2025 hingga Desember 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor BP2RD Kota Ternate yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT), dengan jumlah keseluruhan sebanyak 137 orang. Rincian populasi terdiri atas 65 orang ASN yang terdiri dari 34 pegawai laki-laki dan 31 pegawai perempuan, serta 72 orang PTT yang terdiri dari 31 pegawai laki-laki dan 41 pegawai perempuan. Dengan demikian, total pegawai yang menjadi populasi penelitian berjumlah 137 orang, yang terdiri atas 65 pegawai laki-laki dan 72 pegawai perempuan. Data tersebut diperoleh dari BP2RD Kota Ternate pada tahun 2025. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai responden. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 58 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan terdiri atas data

primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui pengumpulan data di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) Kota Ternate untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, serta dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Analisis SEM-PLS

A. Outer Model

- Uji Validitas *Convergent Validity*

Uji validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Dimana validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Berdasarkan hasil output outer loading awal, terdapat dua item pernyataan yaitu X.4 dan Y1.2 yang tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya (*drop*) sehingga dilakukan uji ulang.

Tabel 1. Output Outer Loading Akhir

	<i>Reward</i>	<i>Motivasi</i>	<i>Produktivitas</i>
X1	0,898		
X2	0,948		
X3	0,867		
Y1.1		0,788	
Y1.3		0,911	
Y1.4		0,806	
Y1.5		0,898	
Y1.6		0,881	
Y2.1			0,963
Y2.2			0,821
Y2.3			0,911
Y2.4			0,907
Y2.5			0,934

Selain itu, dapat juga dilihat validitas konvergen berdasarkan nilai *variance extracted* (AVE) sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi	0,737
Produktivitas	0,826
<i>Reward</i>	0,740

- Uji Reliabilitas

Indikator yang mengukur konstruk. Dimana berikut ini adalah hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari Smart PLS:

Tabel 3. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Motivasi	0,910	0,933
Produktivitas	0,947	0,959
Reward	0,889	0,931

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,60 dan *cronbach's alpha* diatas 0,60. Dari hasil output SmartPLS diatas semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,60 dan *cronbach's alpha* diatas 0,60.

B. Inner Model

- R-Square

Berdasarkan nilai R Square variabel motivasi sebesar 0,376 yang berarti bahwa, presentase pengaruh variabel *Reward* terhadap motivasi kerja pegawai kantor BP2RD Kota Ternate sebesar 37,6% dan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan R Square variabel produktivitas sebesar 0,716 yang berarti bahwa, presentase pengaruh variabel *Reward* dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai kantor BP2RD Kota Ternate sebesar 71,6% dan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Nilai R Square (R2)

Variabel	R Square
Motivasi	0,376
Produktivitas	0,716

C. Uji Hipotesis.

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistic antara variabel independen ke variabel dependen dan variabel Tabel *path coefficient* pada output SmartPLS 4.0 di bawah ini:

Tabel 5. *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
<i>Reward</i> -> Produktivitas	-0,029	-0,036	0,102	0,285	0,775
Motivasi -> Produktivitas	0,864	0,871	0,089	9,690	0,000
<i>Reward</i> -> Motivasi	0,613	0,618	0,061	10,054	0,000

- Pengaruh antara *Reward* terhadap produktivitas adalah tidak signifikan dengan T-statistik sebesar 0,285 < 1,66. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Reward* tiak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai BP2RD Kota Ternate.
- Pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 9,690 > 1,66. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai BP2RD Kota Ternate.

- Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai BP2RD Kota Ternate. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai BP2RD Kota Ternate.

D. Uji Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi, *output* parameter uji signifikan dimana dilihat berdasarkan pada tabel total *effect* bukan pada tabel koefisien, karena pada efek mediasi tidak hanya dilakukan pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) variabel bebas ke variabel terikat, tetapi juga dimana menguji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui variabel mediasi.

Tabel 6. *Spesific Indirect Effect*

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<i>Reward</i> -> Motivasi -> Produktivitas	0,530	0,539	0,082	6,462	0,000

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh *Reward* terhadap produktivitas melalui motivasi sebagai variabel mediasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,530 dengan nilai t-statistik sebesar 6,462. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,66), dan nilai P-values sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pengaruh tidak langsung *Reward* terhadap produktivitas di mediasi motivasi berpengaruh signifikan.

3.2. Pembahasan

A. Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa sistem pemberian *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BP2RD Kota Ternate, hal ini menunjukkan bahwa baik atau buruknya sistem pemberian *Reward* di kantor BP2RD tidak mempengaruhi naik dan turunnya produktivitas kerja pegawai. Menurut Fahmi (2016) *Reward* sering disebut dengan kompensasi yang merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Namun, *Reward* tidak selalu meningkatkan produktivitas kerja karena dapat memicu motivasi ekstrinsik yang mengabaikan kepuasan intrinsik, menyebabkan fokus pada imbalan jangka pendek, serta berpotensi menimbulkan persaingan tidak sehat. Produktivitas merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan perusahaan. *Reward* juga nantinya kurang efektif jika tidak konsisten, tidak adil, atau pegawai merasa pekerjaan tersebut membosankan, sehingga *Reward* hanya menjadi sekadar penguat perilaku. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawastri dkk (2018), Kamal dan Tuwisna (2019), Abidin dan Prawirosumarto (2024) yang menunjukkan *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini berarti semakin baik atau buruk sistem pemberian *Reward* tidak mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas kerja pegawai.

B. Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa sistem pemberian *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor BP2RD Kota Ternate, hal ini menunjukkan bahwa baik atau buruknya sistem pemberian *Reward* di kantor BP2RD dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Sistem pemberian *Reward* didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas hasil kerja yang diraih sudah tentu akan mendorong motivasi dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, bersamaan dengan *Reward* yang diberikan perusahaan itu sendiri. Menurut Wibowo (2014) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Pentingnya motivasi pegawai tidak cukup hanya disoroti dalam konteks organisasional. Pegawai yang termotivasi akan lebih produktif lebih efisien dan akan lebih bersemangat untuk bekerja mencapai tujuan instansi dibandingkan dari pada pegawai yang memiliki motivasi dengan tingkat yang rendah. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2020), Ismah dkk (2022) dan Dwiyantri dkk (2023) yang menunjukkan hasil sistem pemberian *Reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, Hal ini berarti semakin baik sistem pemberian *Reward* semakin tinggi motivasi kerja pegawai.

C. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BP2RD Kota Ternate, hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan produktivitas kerja. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawai agar meningkatkan produktivitas kerja, dengan demikian kerjasama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja sangat diperlukan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari (2019), Putri dkk (2023), dan Irfan (2023) yang menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang ada dalam diri maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai.

D. Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Produktivitas Yang Dimediasi Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa sistem pemberian *Reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di mediasi motivasi kerja pegawai kantor BP2RD Kota Ternate, hal ini menunjukkan bahwa pemberian *Reward* kepada pegawai akan mendorong motivasi yang ada dalam diri pegawai sehingga menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Produktivitas kerja merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi maupun instansi, karena produktivitas merupakan suatu bagian yang dapat memberikan partisipasi pada pemerintah daerah, untuk itu instansi pemerintah harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal. Menurut (Sedarmayanti, 2018) mengemukakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil kerja setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghassani (2017) yang menunjukkan hasil kualitas produk berpengaruh terhadap minat beli ulang yang dimediasi kepuasan konsumen, yang berarti bahwa semakin baik kualitas produk maka akan semakin puas konsumen sehingga mendorong munculnya niat untuk membeli ulang.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian *Reward* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga baik atau buruknya sistem pemberian *Reward* belum mampu meningkatkan produktivitas pegawai secara langsung. Namun demikian, sistem pemberian *Reward* terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem *Reward*, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, sehingga peningkatan motivasi akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara sistem pemberian *Reward* dan produktivitas kerja. Dengan kata lain, sistem *Reward* dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai apabila mampu mendorong munculnya motivasi kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor penting yang menjembatani pengaruh *Reward* terhadap produktivitas, sehingga organisasi perlu menerapkan sistem *Reward* yang tepat dan mampu meningkatkan motivasi pegawai agar produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal

Referensi

1. Abidin, Muhammad Zainal., & Prawirosumarto, Suharno. 2024. Pengaruh *Reward*, Punishment dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PERUM DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 dan 8. Jurnal Pendidikan Indonesia, 5(12): 2086-2093.
2. Haris, Ibnu., Refani, Irsya Dwi., & Setiawan, Rahmat Imam. 2023. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Organisasi Bisnis. Journal of Islamic Business Management Studies, 4(1): 42-48.
3. Kasmir. 2018. Analisis Laporan Keuangan. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
4. Kentjana, Natasya Michelle Putri., & Nainggolan, Piter. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.). National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development, 19(2): 973-997.

5. Kojo Osvaldo W, "Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5, no. 3 (2017): 3008–3017.
6. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
7. Meilandi, Arisma. 2024. *Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Desa Tellumpanua Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah. Makassar.
8. Mulyadi Hari. 2010. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(2), 97- 111
9. Nasem., Arifudin, Opan., Cecep, Taryana, Tatang. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3): 209-218.
10. Nugroho, Agus Dwi. 2012, Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2): 15-169.
11. Nurvadila., Ramli., & Kurnia. 2023. Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Wuling Kumala Cabang Mamuju). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2): 240-247.
12. Paat, Yurike Brigita., Taroreh, Rita N., & Lumintang, Genita G. 2025. Pengaruh *Reward*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Mitra Driver GrabBike PT. Grab di Kota Manado. *Neraca Manajemen*, 16(3): 580-589.
13. Pratama, Farhan., & Prasetya, Putra. 2024. Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Badan Waqaf Al-Qur'an Cabang Yogyakarta. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 2(2): 85-92.
14. Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
15. Sutrisno, Edy 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
16. Wibowo, Agus. 2012. *Pendidikan Karakter: Strategi Membangun Karakter Bangsa Berpradaban*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
17. Wijaya, C. Ojak Manurung. 2021. *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Kencana.