



## The Effect of *Reward* in Increasing Work Motivation of Front Office Department Employees at Hotel W Bali Seminyak

Ni Luh Kartika Balinda Candrasari<sup>1\*</sup>, Ni Desak Made Santi Diwyarthi<sup>2</sup>, I Gusti Ayu Putu Wita Indrayani<sup>3</sup>

Politeknik Pariwisata Bali, Indonesia

**Corresponding Author:** Ni Luh Kartika Balinda Candrasari

[09.balindacandra@gmail.com](mailto:09.balindacandra@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

**Keywords:** Reward, Work Motivation, Front Office, Human Resources, Linear Regression

*Received :* 01, October

*Revised :* 30, November

*Accepted:* 15, December

©2025 Candrasari, Diwyarthi, Indrayani : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This research was conducted with the aim of analyzing the extent to which giving rewards can affect the increase of employee work motivation. The research location is at the W Bali Seminyak Hotel with an analysis unit of all *Front Office (Welcome)* employees totaling 63 people. The data used is quantitative, sourced from *Guest Voice*, and obtained directly through questionnaire instruments distributed to respondents. The sample retrieval method uses the saturated sample technique, while the data processing is done by simple linear regression through SPSS software version 26 *for Windows*. The results of the test showed that the reward variable has a significant influence on employee work motivation. The contribution of the reward variable to the variation in *Front Office (Welcome)* work motivation was recorded at 50.7%. This value is categorized as moderate, which means that awarding plays a significant role in encouraging increased work motivation, although there are still other factors outside of research that have an effect.

---

## Pengaruh Pemberian Penghargaan (*Reward*) dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Departemen *Front Office* di Hotel W Bali Seminyak

Ni Luh Kartika Balinda Candrasari<sup>1\*</sup>, Ni Desak Made Santi Diwyarthi<sup>2</sup>, I Gusti Ayu Putu Wita Indrayani<sup>3</sup>

Politeknik Pariwisata Bali, Indonesia

**Corresponding Author:** Ni Luh Kartika Balinda Candrasari

[09.balindacandra@gmail.com](mailto:09.balindacandra@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

**Kata Kunci:** Reward, Motivasi Kerja, *Front Office*, Sumber Daya Manusia, Regresi Linear

*Received :* 01, October

*Revised :* 30, November

*Accepted:* 15, Desember

©2025 Candrasari, Diwyarthi, Indrayani : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis sejauh mana pemberian penghargaan (*reward*) mampu memengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan. Lokasi penelitian berada di Hotel W Bali Seminyak dengan unit analisis seluruh karyawan *Front Office (Welcome)* yang berjumlah 63 orang. Data yang digunakan bersifat kuantitatif, bersumber dari *Guest Voice*, dan diperoleh secara langsung melalui instrumen kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sementara pengolahan data dilakukan dengan regresi linier sederhana melalui perangkat lunak SPSS versi 26 *for Windows*. Hasil pengujian menghasilkan bahwa benar variabel reward memiliki pengaruh yang begitu signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sumbangan variabel reward terhadap variasi motivasi kerja *Front Office (Welcome)* tercatat sebesar 50,7%. Nilai ini dikategorikan sedang, yang berarti pemberian penghargaan berperan cukup penting dalam mendorong peningkatan motivasi kerja, meskipun masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut berpengaruh.

---

## PENDAHULUAN

Industri perhotelan di Bali didefinisikan sebagai destinasi wisata premium dunia, menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan serta meningkatkan taraf sumber daya manusia (SDM). Karyawan yang berkualitas dan termotivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, memberikan layanan terbaik, dan memastikan kepuasan tamu. Dalam hal ini, motivasi kerja karyawan menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan oleh manajemen hotel. Motivasi kerja dapat dipengaruhi banyak sekali atau berbagai faktor, satu diantaranya 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 urutannya berdampak positif terhadap kepuasan tamu dan reputasi hotel.

Penelitian ini guna untuk mengeksplorasi pengaruh dari pemberian penghargaan terhadap motivasi saat bekerja pada karyawan di Departemen *Front Office* Hotel W Bali Seminyak. Hotel ini dipilih karena reputasinya yang tinggi dalam memberikan pelayanan dan pengalaman unik kepada tamu. 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. Namun selain itu, dari penelitian ini juga sangat diinginkan atau diharapkan dan ditargetkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori motivasi kerja dalam konteks industri perhotelan, serta menjadi referensi bagi praktisi dalam mengelola SDM secara lebih optimal.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Reward*

Menurut Kawulur dalam Aini dan Frianto (2020) Reward dapat dipahami sebagai bentuk apresiasi yang diberikan kepada individu atas tindakan atau kinerja tertentu. Dalam kerangka teori manajemen, *reward* diposisikan sebagai salah satu instrumen strategis untuk mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan. Menurut Suparmi and Septiawan (2019) Dalam konteks manajemen, reward menjadi instrumen penting bagi perusahaan untuk memperkuat kinerja sekaligus memberdayakan sumber daya manusia. Agar efektif, pemberian reward harus dilaksanakan secara adil dan merata sehingga tidak menimbulkan ketidakpuasan atau kecemburuan antar karyawan. Sedangkan Menurut Fahmi dalam Arifuddin *et al* (2023) Kompensasi atau *reward* dapat dipahami sebagai imbalan yang diterima pegawai atas kinerja atau prestasi yang dicapai, yang dapat diwujudkan dalam bentuk materi (finansial) maupun nonmateri (nonfinansial).

### *Motivasi*

Motivasi pada dasarnya dalam pengertian sederhananya dapat diartikan sebagai segala keinginan untuk mengemukakan atau bahasa lainnya

mencurahkan seluruh atau segala tenaga untuk dapat mencapai sebuah tujuan yang diinginkan (Muhammad, 2017). Motivasi kerja menurut seorang ahlinya yaitu McClelland yang diterjemahkan Suwanto dalam Ramdani *et al.*, (2022) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.” Kurangnya motivasi pada karyawan biasanya tercermin dari minimnya usaha yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka cenderung melakukan tugas sebatas memenuhi kewajiban, mengabaikan kualitas hasil, serta sering menghindari kegiatan atau pertemuan di tempat kerja, yang menandakan hilangnya dorongan untuk bekerja. Menurut Adzansyah *et al.*, (2023) bahwa kesulitan utama dalam memberikan motivasi terletak pada kenyataan bahwa setiap karyawan memiliki pemicu yang berbeda. Hal ini menuntut pihak manajemen atau atasan untuk mengidentifikasi strategi motivasi yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi individu.

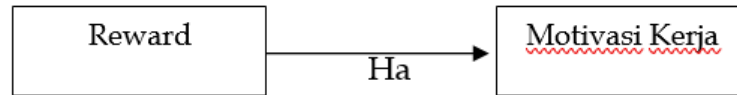
### ***Penelitian terdahulu***

Dalam penelitian Winarni *et al.*, (2024) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* (X1) dan variabel *Punishment* (X2) secara ini bersama-sama dalam berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan kinerja pada karyawan (Y) PT Sumber Alam Borneo Indonesia Makmur. Selain itu menurut Putra *et al.*, (2020) temuan penelitiannya menegaskan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, *reward* juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Di sisi lain, motivasi kerja karyawan menunjukkan pengaruh yang dikategorikan signifikan terhadap capaian kinerja.

Dengan demikian diketahui bahwa, penelitian ini merangkum beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap motivasi kerja pada seorang karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Dari kelima penelitian yang dianalisis, ditemukan bahwa penghargaan secara konsisten menunjukkan pengaruh yang sangat positif dan dikategorikan signifikan terhadap variabel lainnya yaitu motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga berfokus pada pengaruh pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini mencerminkan konsistensi dalam tema penelitian yang mengkaji hubungan antara penghargaan (*reward*) dan motivasi. Pengumpulan data pada penelitian saat ini juga sejalan atau sejalur dengan penelitian sebelumnya yaitu melalui penyebaran kuesioner. Sementara itu, jika dibandingkan dengan dengan penelitian sebelumnya dilakukan di berbagai organisasi (hotel,UKM,dll) penelitian ini mungkin akan berfokus pada sektor atau konteks yang berbeda seperti, industri tertentu atau jenis organisasi lain. Hal ini, akan memberikan perspektif baru terhadap pengaruh *reward* dalam konteks yang berbeda.

Dari tinjauan pustaka serta penelitian lainnya yang sudah terlaksana hipotesis penelitian yang berjudul Pengaruh Pemberian Penghargaan (*Reward*) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada Departemen *Front Office* Di Hotel W Bali Seminyak ini ialah sebagai berikut :

- a. H<sub>0</sub> : Penghargaan (*Reward*) tidak berpengaruh positif dan atau pada kategori signifikan terhadap motivasi kerja karyawan departemen *Front Office* di Hotel W Bali Seminyak.
- b. H<sub>a</sub> : Penghargaan (*Reward*) berpengaruh positif dan atau dikategorikan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan departemen *Front Office* di Hotel W Bali Seminyak.



**Gambar 1. Conceptual Framework**

## METODOLOGI

Teknik pengambilan sampling menggunakan sebuah teknik yang biasa disebut dengan teknik *non-probability sampling* atau sampel jenuh, pada teknik ini keseluruhan anggota yang ada atau sebagai anggota populasi diikutsertakan atau digunakan. Jumlah sampel total yang dipakai adalah sebanyak 63 responden. Teknik pada saat pengumpulan data dalam penelitian ini digunakannya dua instrumen kuesioner dan dokumentasi yang sebelumnya sudah dilaksanakan atau dilakukan dua uji yaitu 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 atau digunakan dalam memastikan atau *make sure* hasil penelitiannya sah atau baik dan data teoritisnya yang dipakai tidak bias dan atau stabil, serta perkiraan atau biasa disebut penaksiran koefisien regresinya efisien (Sugiyono, 2019). Selain itu dalam pengujian ini memastikan ada tidaknya kesalahan atau penyimpangan. Adapun asumsi model klasik yang dilakukan atau digunakan meliputi atau mencakup 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 didefinisikan sebagai sebuah teknik statistik yang biasanya dilakukan atau digunakan dalam sebuah pengujian sejauh mana hubungan kausal antara independen (x) dan variabel dependen (y) (Ndruru et al., 2020). Analisis koefisien determinasi dilaksanakan atau digunakan dalam tujuan untuk mengetahui atau menelaah bagaimana nilai besar pengaruh atau *impact* variabel independen (Pemberian penghargaan/*reward*) terhadap variabel dependen

(motivasi kerja). Koefisien determinasi yang nilainya adalah dapat diartikan kuadrat dari koefisien korelasi ( $r^2$ ), biasanya koefisien tersebut dikenal sebagai koefisien tertentu karena variasi yang muncul pada variabel dependen dapat diterjemahkan atau 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 bagaimana dan apakah setiap variabel bebas (Pemberian penghargaan atau *reward*) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (motivasi kerja) (Sugiyono, 2017). Pengujian ini dilaksanakan dengan melihat 2 arah atau biasa disebut membandingkan nilai dari t-hitung dengan t-tabel. Kalau t-hitung lebih besar dari t-tabel pada nilai taraf signifikansi 5%, maka dari itu variabel itu dianggap memiliki pengaruh yang biasa dikategorikan signifikan.

## HASIL PENELITIAN

### *Uji Instrumen*

Hasil pengujian validitas mengindikasikan bahwa indikator variabel memiliki nilai koefisien antara 0,349 hingga 0,777. Seluruh 32 butir pernyataan yang menjadi representasi variabel bebas maupun terikat dinyatakan valid karena seluruh nilai koefisien berada di atas batas minimum 0,2091 (Pratiwi, 2017). Pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa variabel Pemberian Reward (X) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,818, sementara Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,881. Karena semua nilai berada di atas ambang batas 0,60, maka setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dianggap konsisten dan memenuhi syarat reliabilitas data.

### *Uji Asumsi Klasik*

Pengujian normalitas atau kestabilan pada data penelitian menghasilkan nilai Asymp. Pada Sig (2-tailed) yang memiliki nilai sebesar 0,200, yang melampaui dasar atau ambang signifikansi 0,05. Berdasarkan kriteria Kolmogorov-Smirnov, temuan ini menegaskan bahwa distribusi data dapat dikategorikan normal. Setelah itu, analisis heterokedastisitas dilakukan untuk menilai ada tidaknya gejala penyimpangan varian residual. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang dikategorikan signifikansi di atas 0,05, dengan variabel Pemberian Reward tercatat pada angka 0,095. Kondisi tersebut sesuai dengan ketentuan dasar uji heterokedastisitas, sehingga model penelitian ini dinyatakan bebas dari indikasi heterokedastisitas.

### *Analisis Data*

Untuk menilai atau mengukur bagaimana besar pengaruh Pemberian Reward (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), digunakan atau dilakukannya analisis yang biasa disebut regresi linier sederhana. Hasil perhitungan melalui SPSS versi 26 for Windows menghasilkan konstanta sebesar 20,868 serta koefisien regresi variabel X sebesar 0,659. Berdasarkan hasil tersebut, model regresi linier sederhana yang diperoleh dituliskan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  
*Coefficients<sup>a</sup>*

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 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 terlihat dalam tabel bahwa nilai konstanta itu sebesar 20,868 dan Pemberian *Reward* (X) sebesar 0,659. Berdasarkan nilai tersebut atau nilai konstanta tersebut dan nilai koefisien variabel bebas maka dari itu diperoleh sebuah persamaan yaitu kita dapat sebut dengan regresi linier sederhana seperti ini :

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

Berlandaskan pada perhitungan menggunakan rumus  $Y=a+b$ , dihasilkanlah persamaan yang diinginkan yaitu garis regresi linier sederhana yang memberi hasil berupa informasi bahwa:

a. Konstanta = 20,868

Nilai konstanta itu sebanyak 20,868 artinya bila variabel Pemberian *Reward* dihapus atau ditiadakan maka Motivasi Kerja Karyawan yang berjumlah sebanyak 20,868. Apabila nilai variabel bebas (Pemberian *Reward*) naik atau meningkat, maka pada sebuah variabel terikat (Motivasi Kerja Karyawan) akan menjadi mengalami kenaikan atau peningkatan hal ini dikarenakan nilai variabel bebas yang dikategorikan positif.

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

Koefisien regresi variabel Pemberian *Reward* (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan diperoleh sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel reward meningkat satu unit, sementara variabel lain dianggap konstan, maka motivasi kerja karyawan diperkirakan bertambah sebesar 0,659. Nilai koefisien yang positif mencerminkan adanya hubungan lurus atau searah, di mana kenaikan atau peningkatan *reward* akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja.

### Uji t

Proses pengujian dilakukan guna mengidentifikasi ada atau tidaknya pengaruh yang dikategorikan signifikan secara statistik antara sebuah variabel bebas yaitu Pemberian *Reward* terhadap variabel lainnya atau biasa disebut variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan. Dasar atau landasan pada dari pengambilan Uji t terdiri pada dua pertimbangan yang dimana yaitu perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan berlandaskan atau berdasarkan nilai signifikansinya.



Tabel 2 Hasil Uji t

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

Sumber: Data Primer, 2025 (diolah menggunakan SPSS versi 26)

Pada tabel 2 dapat dilihat serta ditelaah bahwa nilai  $t_{hitung}$  Pemberian *Reward* (X) sebesar 7,913 dengan kategori signifikansi kurang atau dibawah dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Selain itu, tingkat kategori signifikansi yang didapatkan atau diperoleh yaitu sebesar 0,000, yang berarti kurang dari batas signifikansi 0,05. Berpacu pada hasil tersebut, maka daripada itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dari itu hasil itu membuat bahwa Pemberian *Reward* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap atau pada Motivasi Kerja Karyawan pada Departemen *Front Office* Pada Hotel W Bali Seminyak dengan tingkat error atau kesalahan 5%, keyakinan 95% dan derajat kebebasan 62.

### Uji Determinasi

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| <i>Model Summary<sup>b</sup></i> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                | .712 <sup>a</sup> | .507     | .498              | 4.24862                    |

a. Predictors: (Constant), *Reward*

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer, 2025 (diolah menggunakan SPSS versi 26)

memperlihatkan nilai R square sebesar 0,507, yang mengindikasikan atau memperlihatkan gejala bahwa variabel bebas menjelaskan 50,7% variasi pada variabel terikat, sementara 49,3% dipengaruhi atau terindikasi oleh faktor lain yang dimana tidak dimasukkan atau dihitung dalam penelitian. Berdasarkan kriteria Ghazali (2013:95), koefisien determinasi dengan nilai antara 40% hingga 59,9% diklasifikasikan sebagai sedang. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan atau menunjukkan bahwa dari sebuah variabel bebas memiliki *impact* atau pengaruh sedang terhadap sebuah variabel terikat.

## PEMBAHASAN

### 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.

### ***Pembahasan Hasil Variabel Motivasi Kerja Karyawan***

Rata-rata motivasi kerja pada beberapa 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 atau pekerjaan yang tinggi dan kurangnya waktu *break* atau 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.

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

Penelitian ini memperlihatkan atau menunjukkan bahwa pemberian reward memiliki *impact* atau pengaruh yang dilihat positif dan dikategorikan signifikan terhadap variabel 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 membenarkan atau mengonfirmasi hipotesis penelitian. Nilai  $\beta$  sebesar 0,659 memperlihatkan hasil 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 atau dicampuri oleh variabel lainnya, seperti bagaimana gaya kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, kebutuhan individu, lingkungan ditempat mereka bekerja, beban dari pekerjaan, budaya atau kebiasaan dalam berorganisasi, kepuasan dalam bekerja, 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 dikategorikan 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 juga dilaksanakan oleh seorang peneliti yaitu yang dilakukan oleh F. Pratama & Putra Prasetya, (2024) bahwa terdapat sebuah pengaruh yang di mana pengaruh positif yang terjadi pada *reward* kepada variabel motivasi kerja sehingga dapat dikatakan bahwa *reward* berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja psikologis dan sosial untuk meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan bagaimana pembahasan yang sudah dianalisis atau dapat disebut dari hasil penelitian, dapat dirangkumkan kembali simpulan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel yaitu 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.

Pemberian *reward* berpengaruh sangat positif dan dikategorikan signifikan terhadap motivasi pada kinerja 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 atau menaikkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan pada saat bekerja dari karyawan secara keseluruhan.

### **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian ini belum membahas tentang pengaruh variabel lainnya yang mempengaruhi atau membantu menaikkan motivasi kerja karyawan, maka dari itu penelitian selanjutnya diharapkan membahas mengenai pengaruh variabel Independen lainnya yang mempengaruhi atau menaikkan Motivasi Kerja Karyawan, selain itu juga dapat dilakukan penelitian sejenis di lain Lokasi penelitian untuk mengetahui program penelitian yang berlaku di hotel lainnya.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terimakasih saya ucapkan kepada departemen *Front Office* Hotel W Bali Seminyak yang sudah menjadi responden dalam penelitian ini, dan Human Resources Department Hotel W Bali Seminyak yang telah membantu menjembatani dalam pengambilan data primer dan sekunder lainnya. Selain itu, saya berterima kasih kepada dosen pembimbing saya karena telah membimbing dan memberikan arahan selama penelitian ini berlangsung.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- 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.
- 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.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, 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/abrij/article/view/235%0Ahttp://www.journal.stieamsir.ac.id/index.php/abrij/article/download/235/159>
- Dwiyanti, F., Simorangkir, A., Putra Ramadhan, D., Caroline Patricia, H., Putri Adhisty, 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/>
- Mdhlalose, D. (2025). *The impact of employee rewards on employee motivation : Toxic environment as a moderating variable.* April. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v5i1.350>
- Muhammad, M. (2017). Pengaruh motivasi dalam pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87–97.
- Ndruru, M., Silaban, P. B., Sihalohe, 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>
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.