

THE INFLUENCE OF REWARDS, EMPLOYMENT RELATIONS, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEES' WORK CREATIVITY (CASE STUDY ON CIVIL SERVANTS OF THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION, SOUTH JAKARTA CITY)

PENGARUH *REWARD*, HUBUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KREATIVITAS KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA JAKARTA SELATAN)

Riza Khaerani Rikhad¹, Sri Hidayati², Bahrul Yaman³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta^{1,2,3}

rizakhaerani@gmail.com¹, s.hidayati@uinjkt.ac.id², bahrul.yaman@uinjkt.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of reward, work relation, and work motivation on work creativity of Civil Servants (PNS) at the Ministry of Religious office of South Jakarta City. Considering the importance of work creativity in achieving employee work targets (SKP), this study is conducted by sampling the Ministry of Religious Affairs. Number of respondents in this study were 92 civil servants who worked in the Ministry of Religious office of South Jakarta City. This research uses quantitative methods with data collection techniques through observation, interviews, questionnaires, and literature study was then analyzed by using multiple linear regression analysis techniques with the help of the SPSS 26 program. Based on the conducted analysis, the results of this research indicate that: 1) rewards influence work creativity, 2) working relationships influence work creativity, 3) work motivation influences work creativity, and 4) rewards, working relationships, and work motivation collectively influence work creativity with an Adjusted R Square value of 26.2%.

Keywords: *Reward, Work Relations, Work Motivation, Employee Work Creativity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh *reward*, hubungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kreativitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan. Mengingat kreativitas kerja penting dalam pencapaian sasaran kerja pegawai, maka penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel pada Kementerian Agama. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan data pustaka. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 26. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) *reward* berpengaruh terhadap kreativitas kerja. 2) hubungan kerja berpengaruh terhadap kreativitas kerja. 3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kreativitas kerja. 4) *reward*, hubungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kreativitas kerja dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 26,2%.

Kata Kunci: *Reward, Hubungan Kerja, Motivasi Kerja, Kreativitas Kerja.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif mengharuskan setiap instansi untuk menjadi kreatif dan selalu berinovasi. Dalam menggunakan teknologi informasi harus didukung dengan kinerja pegawai yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut. Dalam perusahaan ataupun

instansi pemerintahan, baik itu negeri maupun swasta, teknologi informasi sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan teknologi yang canggih akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil yang maksimal. Para pegawai akan merasa puas dengan menggunakan teknologi dalam bekerja.

Pelayanan pada instansi pemerintah

pun semakin dituntut untuk mengarah ke pelayanan berbasis digital, hampir semua orang sudah bisa menggunakan atau memperoleh informasi menggunakan teknologi yang canggih. Karena semuanya sudah serba cepat dan canggih maka sudah menjadi tuntutan bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kreativitas kerja agar bisa bertahan dalam persaingan di era globalisasi.

Oleh karena itu, salah satu cara yang terpenting untuk mencapai tuntutan tersebut adalah dengan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia, termasuk pada segi kreativitas karyawan. Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan atau menemukan inovasi baru baik dalam gagasan, benda, atau sebuah karya yang memiliki unsur-unsur lama namun baru pada konfigurasi dengan dimensi konten verbal. Kreativitas pada pengembangan gagasan atau inspirasi ide merupakan kreativitas yang tak terbatas, yang termasuk kreativitas dalam pengembangan keputusan maupun pemecahan masalah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS disebutkan bahwa pegawai negeri sipil yang menunjukkan kreativitas yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas jabatan maka diberikan penilaian dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan. Sehingga untuk memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan dalam SKP maka para pegawai dituntut untuk berkinerja.

Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan merupakan instansi vertikal dari kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Kementerian Agama Pusat, dimana kantornya berlokasi di Jl. Hj. Tutty Alawiyah No.2 RT001/RW007, Pejaten Barat, Pasar Minggu, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta yang memiliki tujuh Satuan Kerja (SK) diantaranya Sekretariat, Pendidikan Madrasah (PENMAD), Pendidikan

Agama dan Keagamaan Islam (PAKIS), Penyelenggara Haji dan Umrah (PHU), Bimbingan Masyarakat Islam, Penyelenggara Kristen dan Penyelenggara Katolik. Adapun tugasnya adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama dalam membantu Presiden menyelenggarakan pemerintahan negara, diantaranya merumuskan dan menetapkan visi, misi, dan kebijakan dalam memberikan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan kehidupan beragama yang berada di masyarakat, kemudian di bidang pendidikan dan madrasah, serta kerukunan antar umat beragama. Selain itu, kementerian agama juga melakukan pengelolaan administrasi dan informasi termasuk di dalamnya kebijakan teknis, pengkoordinasian, perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi program dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian.

Dengan banyaknya tugas yang dilimpahkan, mengharuskan setiap pegawai Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan bisa menjalankan fungsinya dengan baik. Pimpinan kantor harus dapat mengarahkan setiap pegawai untuk bisa berprestasi serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang mampu memberikan kinerja terbaik, diantaranya menyelesaikan tugas-tugasnya secara profesional, dalam artian selalu bekerja keras, disiplin dan tepat waktu, senantiasa memiliki loyalitas yang tinggi, dan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia termasuk pada segi kreativitas karyawan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu didasarkan atas norma dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut (Bangun, 2018). Dengan kata lain, baik atau buruknya kinerja setiap pegawai dapat dilihat dari capaian target yang dihasilkan oleh setiap pegawai tersebut. Untuk dapat melihat kinerja setiap pegawai dibutuhkan penilaian kinerja yang tepat, baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Pada Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan, penilaian kinerja setiap

pegawai dapat dilihat melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang mana telah diatur dalam PP (Peraturan Pemerintah) No. 30 tahun 2019 tentang penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil. Melalui SKP tersebut setiap pegawai di awal tahun harus menyusun Sasaran Kerja selama satu tahun lamanya, kemudian dari rancangan sasaran kerja tersebut dapat dilihat apakah sasaran yang direncanakan dapat tercapai atau tidak.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian terdahulu terkait latar belakang masalah diatas maka, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH REWARD, HUBUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KREATIVITAS KERJA PEGAWAI”** (Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan).

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah Kantor Kementerian Agama yang berlokasi di Jl. Hj. Tutty Alawiyah No.2, Pejaten Barat., Kec. Pasar Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12510. Penelitian ini berfokus pada pengaruh *reward*, hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kreativitas kerja pada pegawai negeri sipil Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan.

B. Metode Penentuan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017:136) mendefinisikan populasi sebagai bidang umum yang terdiri dari subjek dan objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dijadikan penelitian kemudian mendapat kesimpulan. Adapun populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kantor Kementerian

Agama Kota Jakarta Selatan dengan total sebanyak 92 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari Kepala Seksi (KASI), Pelaksana pada Kantor, Pengawas, Analisis Kepegawaian dan ARSIPARIS.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017:137) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk dapat membatasi kajian permasalahan yang ada maka dilakukannya pengambilan sampel. Apabila populasi dalam penelitian memiliki jumlah yang besar, tidak mungkin peneliti mempelajari secara keseluruhan hal ini dikarenakan adanya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka dari itu sampel yang diambil harus benar-benar dapat mewakili atau sifatnya representatif bagi populasi tersebut. Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh/sensus. Adapun menurut Sugiyono Sugiyono (2017:85) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi, sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 92 responden untuk kemudian dibagikan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Kantor Kementerian Agama Jakarta Selatan.

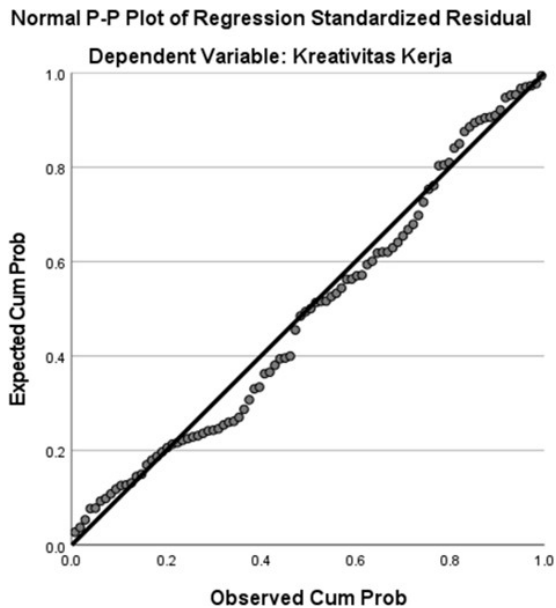
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tujuan dilakukan pengujian normalitas adalah untuk menganalisis apakah variabel residual pada sebuah model berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018:161). Dasar dalam mengetahui keputusan normalitas dengan melihat, apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya

menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tersebut telah memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya. Berikut hasil dari uji normalitas P-plot:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-plot
Sumber: *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan penyebaran titik-titik/residual di sekitar garis diagonal, mengikuti arah garis diagonal dan tidak melebar terlalu jauh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pola distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, dalam Subando (2021:181) uji normalitas data juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov untuk melakukan uji normalitas.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--|-------------------------|-------------------------|
| N | | 92 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.16798206 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .092 |
| | Positive | .092 |
| | Negative | -.053 |
| Test Statistic | | .092 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .054 |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. | .053 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound |
| | | Upper Bound |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 74367174.

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai unstandardized residual memiliki nilai test statistic 0.92 dan nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar 0.054 yang berarti > 0.05 . Hal tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi, maka dapat dilakukan pengujian dengan mengacu pada nilai tolerance dan nilai variance inflations factor (VIF). Adapun hasil pengujian multikolinieritas disajikan pada tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

| | | Coefficients ^a | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| Model | | B | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 12.483 | 2.094 | 5.962 | <.001 | | |
| | Reward | .095 | .041 | .217 | 2.342 | .021 | .943 |
| | Hubungan Kerja | .098 | .036 | .267 | 2.732 | .008 | .851 |
| | Motivasi Kerja | .103 | .037 | .270 | 2.789 | .006 | .871 |

a. Dependent Variable: Kreativitas Kerja

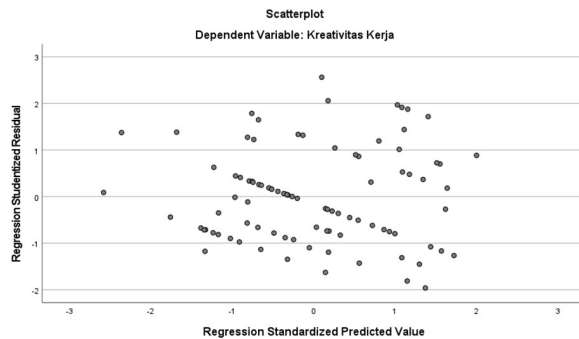
Sumber: *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas, dapat diketahui nilai variance inflations factor (VIF) dari variabel *reward* (X1) sebesar 1,061, variabel hubungan kerja (X2) sebesar 1,175, dan variabel motivasi kerja (X3) sebesar 1,148. Selain itu, nilai tolerance dari variabel *reward* (X1) sebesar 0,943, variabel hubungan kerja (X2) sebesar 0,851, dan motivasi kerja (X3) sebesar 0,871. Jika nilai VIF model regresi kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas. Dengan demikian, model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut tanpa memiliki masalah multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model analisis regresi terjadi ketidaksamaan variansi terhadap residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan

dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara variabel terikat (SRESID) dengan residual (ZPRED). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 3. grafik scatterplot menunjukkan tidak terdapat bentuk pola penyebaran yang jelas, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Serta tidak terdapat titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada penyebaran model regresi penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel dependen berhubungan linier (secara simultan) terhadap variabel independen. Tabel berikut merupakan hasil dari uji F:

Tabel 3. Hasil Uji Statistik (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 171.450 | 3 | 57.150 | 11.758 | <.001 ^b |
| | Residual | 427.713 | 88 | 4.860 | | |
| | Total | 599.163 | 91 | | | |

a. Dependent Variable: Kreativitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Reward, Hubungan Kerja

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 3. bahwa pengujian secara simultan *reward* (X1), hubungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kreativitas kerja

(Y) hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar $11.758 > F$ tabel 2,70 dan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0.05 atau nilai $0.000 < 0.05$. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, Ha4 diterima dan Ho4 ditolak, berarti secara simultan *reward* (X1), hubungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kreativitas kerja (Y).

2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat diuji pada tingkat yang signifikan. 0,05. Berikut ini merupakan hasil uji parsial (uji t):

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 12.483 | 2.094 | | 5.962 | <.001 |
| | Reward | .095 | .041 | .217 | 2.342 | .021 |
| | Hubungan Kerja | .098 | .036 | .267 | 2.732 | .008 |
| | Motivasi Kerja | .103 | .037 | .270 | 2.799 | .006 |

a. Dependent Variable: Kreativitas Kerja

Sumber: *Data Primer diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4. Diatas dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1) Hipotesis 1: Pengaruh *Reward* terhadap Kreativitas Kerja

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel *reward* terhadap kreativitas kerja secara parsial.

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel *reward* terhadap kreativitas kerja secara parsial.

Hasil perhitungan pada tabel 4. diatas yakni hasil uji t untuk variabel *reward* (X1) terhadap kreativitas kerja (Y) diperoleh hasil signifikansi sebesar 0.021 yang menunjukkan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,021 > 0,05$) dan nilai t hitung $2,342 > t$ tabel 1,662. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga hipotesis menyatakan terdapat pengaruh antara *reward* (X1) terhadap kreativitas kerja (Y) dapat diterima.

Menurut Sandy dan Faozen (2017) menyatakan bahwa *reward* yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nyoman Doddy Widhiastana, Made Wardana, dan I Gde Adnyana Sudibya (2017) yang memperlihatkan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap kreativitas dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha”.

2) Hipotesis 2: Pengaruh Hubungan Kerja terhadap Kreativitas Kerja

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel hubungan kerja terhadap kreativitas kerja secara parsial.

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel hubungan kerja terhadap kreativitas kerja secara parsial Hasil perhitungan pada tabel 4. diatas yakni mengenai variabel hubungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008 yang menunjukkan bahwa nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$) dan nilai t hitung $2,732 > t$ tabel 1,662. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga hipotesis menyatakan terdapat pengaruh antara hubungan kerja (X2) terhadap kreativitas kerja (Y) dapat diterima.

Menurut Stephen P.Robbins & Judge. T.A (2015:36) hubungan kerja merupakan ikatan emosional antara karyawan dengan Perusahaan. Menurut Rukmana (2018) hubungan kerja bertujuan untuk memajukan kerjasama yang terjalin diantara rekan kerja bisa berupa kerjasama tim yang mana merupakan perkumpulan dari berbagai macam pola pikir karyawan yang menjadi satu sehingga terdapat pemahaman yang

berbeda tapi dengan adanya hubungan kerjasama ini bisa saling mengisi dalam kekurangan setiap karyawan. Sehingga hubungan kerja yang terjalin dengan baik cenderung menjadi strategi SDM yang menempatkan nilai kinerja yang tinggi pada karyawan sebagai stakeholders dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muammer Ozer dan Guangxi Zhang (2021) dengan judul “*Interpersonal Relationship and Creativity at Work: A Network Building Respective*” yang menyatakan bahwa hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas ditempat kerja.

3) Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kreativitas Kerja

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kreativitas kerja secara parsial.

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kreativitas kerja secara parsial.

Hasil perhitungan pada tabel 4. diatas yakni mengenai variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 yang menunjukkan bahwa nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) dan nilai t hitung $2,799 > t$ tabel 1,662. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga hipotesis menyatakan terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X3) terhadap kreativitas kerja (Y) dapat diterima.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan pendorong semangat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh C.Venus Lurekke Jean Jr dan Rolyana Ferinia (2023) dengan judul “Kreativitas Karyawan sebagai Variabel

Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

4) Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:95).

Berikut ini merupakan hasil dari model regresi linear berganda:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 12.483 | 2.094 | | | 5.962 | <.001 |
| | Reward | .095 | .041 | .217 | | 2.342 | .021 |
| | Hubungan Kerja | .098 | .036 | .267 | | 2.732 | .008 |
| | Motivasi Kerja | .103 | .037 | .270 | | 2.799 | .006 |

a. Dependent Variable: Kreativitas Kerja

Berdasarkan tabel 5. Di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,483 + 0,095X1 + 0,098X2 + 0,103X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kreativitas Kerja

A = Konstanta

X1 = *Reward*

X2 = Hubungan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

e = Tingkat

Kesalahan/Standar Error

Nilai konstanta menunjukkan besarnya nilai Kreativitas Kerja (Y). Hal ini menyatakan bahwa jika variabel *reward* (X1), hubungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) dianggap konstan, maka nilai kreativitas kerja sebesar 12,483.

a. Koefisien regresi variabel *reward* (X1) sebesar 0,095 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kreativitas kerja pegawai (Y),

jika semakin baik pemberian *reward*, maka kreativitas kerja pegawai dapat semakin meningkat. Koefisien regresi variabel hubungan kerja (X2) sebesar 0,098 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara hubungan kerja terhadap kreativitas kerja (Y), jika semakin baik hubungan kerja, maka kreativitas kerja pegawai dapat semakin meningkat.

b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,103 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kreativitas kerja (Y), jika semakin baik motivasi kerja, maka kreativitas kerja pegawai dapat semakin meningkat.

c. Nilai signifikansi pada *reward* (X1) sebesar 0,021, hubungan kerja (X2) sebesar 0,008, dan motivasi kerja (X3) sebesar 0,006, nilai signifikansi ketiganya < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

5) Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana nilai koefisien determinasi ini nilainya antara nol dan satu (Ghozali, 2018). Tabel dibawah ini adalah hasil uji R² sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (Uji R²)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .535 ^a | .286 | .262 | 2.20463 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Reward, Hubungan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Pada tabel 6. diatas menggambarkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.262 atau sebesar 26,2%. Dapat diartikan pengaruh variabel *reward* (X1), hubungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kreativitas kerja sebesar 26,2%.

Selanjutnya, nilai sisa sebesar 73,8% (100% - 26,2%) yaitu menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *reward*, hubungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kreativitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kreativitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan.
2. Hubungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kreativitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kreativitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan.
4. *Reward*, hubungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kreativitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut ternyata kreativitas dipengaruhi juga oleh *reward*, hubungan kerja, dan motivasi kerja. Kreativitas secara teori dipengaruhi oleh faktor diri sendiri dan faktor dari luar seperti motivasi dan lingkungan kerja yang dapat dibentuk oleh diantaranya hubungan kerja dan *reward* (penghargaan). Hubungan kerja yang terjalin antara rekan kerja dapat memajukan kerjasama tim, sehingga hubungan kerja yang terjalin dengan baik cenderung menjadi strategi SDM yang menempatkan nilai kinerja yang tinggi

dan meningkatkan kreativitas pada karyawan. *Reward* (penghargaan) bisa dalam bentuk finansial dan juga non finansial. *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang sangat memungkinkan seseorang menjadi bersemangat untuk berkreasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan Media Cetak. *Jurnal Psikoborneo*. 8(1)
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Budiarso, E.P., Widagdo, S. (2020). The Effect Of The Implementation Of Standard Operating Procedure, Reward System, Training And The Work Environment On Work Productivity In PT. BPR WILIS Jember. *International Journal of Administration, Business and Management*. 2(1).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fauzan, H., & Yaman, B., & Putri, E .R. (2019). Dampak Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompet Dhuafa). *Jurnal Tata Sejuta*, 5.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *Leadership Quarterly*, 29 (5).

- Husein, U. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Jean, C.V.L., Ferinia, R. (2023). Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarjana Informatika*. 21(1).
- Juinta, P., Tirta, N. (2020). Implementasi Stimulan *Reward* and Punishment pada Kurikulum Pendidikan Antikorupsi. *Integritas: Jurnal Antikorupsi*. 6 (1), 153-168.
- Kadarmo, S.U., Suganda, N.D., & Supono. (2014). *Koordinasi dan Hubungan Kerja. Edisi Pertama*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Kamal, S., Sumarni, M., & Wati, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penghargaan (*Reward*) dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfhindo Divisi IV Afdheling Seleleh. *Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*. 4(2).
- Kartawijaya, F., Sabil, S., Lestiningsih, A.M., & Widodo, D.P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobistek Ekonomi*. 8(1).
- Kementerian Agama Jawa Barat. (2017). *Segera, Mekanisme Reward and Punishment di Kemenag*. <https://jabar.kemenag.go.id/portal/read/segera-mekanisme-reward-and-punishment-di-kemenag>.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2018). *Kemenag Terus Sosialisasikan Gerakan Anti Korupsi*. <https://kemenag.go.id/nasional/kemenag-terus-sosialisasikan-gerakan-anti-korupsi-1974sw>.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2023). *Menteri PANRB: PPPK Bisa Terima Kenaikan Gaji Berkala dan Kenaikan Gaji Istimewa*. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/menteri-panrb-pppk-bisa-terima-kenaikan-gaji-berkala-dan-kenaikan-gaji-istimewa>
- Koencoro, G.D., Musadieg, M.A., & Susilo, H. (2013). “Pengaruh *Reward* dan Punishment Terhadap Kinerja, Survei pada karyawan PT. INKA”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 5(2).
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martin (2020). Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. Studi Kasus Pada PT. Dinamika Indonusa Prima Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 22(2).
- Miao, R., Cao, Y. (2019). High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 16(9).
- Muhti, A.F.E., Sunaryo, H., Munandar, M.K, & Ashar, S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Munandar, U. (2014). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta : RinekaCipta
- Muqoyyaro, L. (2018). Pengaruh *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan. *Jurnal Ekonomi*. 6(1).
- Nurhalifah, E., Haryana, A., & Nurminingsih. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi dan Manajemen*. 11(2).
- Ombudsman Republik Indonesia. (2022). *Ombudsman RI Luncurkan Laporan Tahunan 2021, Layanan Pemda Paling Banyak Dilaporkan Masyarakat*. <https://ombudsman.go.id/news/r/ombudsman-ri-luncurkan-laporan-tahunan-2021--layanan-pemda-paling-banyak-dilaporkan-masyarakat>.

- Ozer, M., Zhang, G. (2021). Interpersonal relationships and creativity at work: A network building perspective. *Journal of Product Innovation Management*. 39(3).
- Robbins, S.P., Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P.* Jakarta: Erlangga.
- Rukmana, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru DI SMP N 1 Bayang. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, (1), 77–93.
- Sandy, S.R.O., Faozen. (2017). “Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel di Jember”. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*. 1(2), 134-150.
- Sarwono, J., (2007): *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Seng, N.L., Arumugam, T. (2017). Financial reward and motivation toward employee job performance in the hospitality industry in Klang Valley. *Journal of Business & Management*. 2(1).
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siddiqi, H., Qureshi, M. (2016). The Impact of Employees’ Creativity on the Performance of the Firm. *Research Issues in Social Sciences*, 1(1), 1–16.
- Singh, N. (2018). Strategic human resource practices for innovation performance. Benchmarking: *An International Journal*. 25(9).
- Sobirin, A. (2015). *Buku Materi Pokok (BMP) Perilaku Organisasi (EKMA5101)*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sumarsono, S. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sufren, Y.N. (2013). *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V., Endrayanto, P. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanto. (2017). *Pendidikan Anak Usia Dini (Konsep dan Teori)*, Jakarta: PT. bumiAksara.
- Widhiastana, N.D., Wardana, M., & Sudibya, I.G.A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 6(1).
- Wijaya, D. (2017). *Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.