

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan pemberian reward dan motivasi kerja, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pemberian reward dan motivasi, serta merumuskan strategi optimalisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada KSP Balo'ta Parepare. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia melalui sistem penghargaan dan motivasi yang mampu mendorong produktivitas, loyalitas, serta kualitas pelayanan kepada anggota koperasi di tengah persaingan lembaga keuangan yang semakin kompetitif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif**. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik **purposive sampling**, yang terdiri atas lima orang, yaitu Kepala Cabang, petugas lapangan, customer service, dan kasir yang memiliki pengalaman kerja serta memahami sistem manajemen sumber daya manusia di KSP Balo'ta Parepare. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model **Miles, Huberman, dan Saldaña** yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member checking.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem reward di KSP Balo'ta Parepare telah diterapkan dalam bentuk penghargaan finansial maupun nonfinansial. Reward finansial diberikan melalui insentif, bonus pencapaian target, dan penghargaan atas prestasi kerja, sedangkan reward nonfinansial berupa apresiasi pimpinan, kesempatan mengikuti pelatihan, serta pemberian kepercayaan dalam pelaksanaan tugas. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik, seperti tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan kebanggaan terhadap pekerjaan, serta faktor ekstrinsik yang meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, hubungan antar pegawai, sistem penghargaan, dan peluang pengembangan karier. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa kendala, antara lain belum optimalnya pemerataan pemberian reward, keterbatasan kesempatan promosi, serta belum adanya sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi secara komprehensif. Penelitian ini menghasilkan model optimalisasi yang menitikberatkan pada penguatan sistem penghargaan berbasis kinerja, peningkatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan, penguatan komunikasi organisasi, serta penerapan evaluasi kinerja yang objektif dan transparan. Model tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, kepuasan anggota, dan daya saing koperasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: reward, motivasi kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia, koperasi, penelitian kualitatif.