



Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat Provinsi Maluku

Fandry Simatauw¹⁾, Hendry Selanno²⁾, Hengky Virgo Richardo Pattimukay³⁾

Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

aderiskiawan@gmail.com

Abstrak

Program penghargaan (Reward) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Reward yaitu kompensasi/hadiah yang berbentuk ekstrinsik dan instrinsik dalam situasi kerja, dimana kompensasi ekstrinsik merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sedangkan kompensasi Instrinsik merupakan kompensasi atau imbalan yang berbentuk non finansial. Diharapkan dengan adanya penerapan reward ekstrinsik dan instrinsik ini, kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Olehnya itu penulis ingin meneliti dan mengetahui sampai sejauhmana "Pengaruh Reward terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat Provinsi Maluku". Dalam penelitian ini data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS (statistical Product and service Solutoins) 16 For Windows. Penelitian ini sendiri menggunakan variable reward ekstrinsik dan reward instrinsik sebagai variable bebas dan kinerja sebagai variable terikat. Hasil penelitian menyebutkan bahwa reward ekstrinsik dan reward instrinsik memiliki Pengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat Provinsi Maluku. Reward ekstrinsik memiliki Pengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat Provinsi Maluku, sedangkan reward instrinsik dominan memiliki Pengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat Provinsi Maluku.

Kata kunci : Reward Ekstrinsik, Reward Instrinsik, Kinerja pegawai.

Abstract

Reward program is to attract capable people to join the organization, keeping employees coming to work and motivating employees to achieve performance. Rewards are extrinsic and intrinsic rewards / rewards in work situations, where extrinsic compensation is a reward given to employees in both financial and non-financial forms while Instrinsic compensation is a non-financial compensation or reward. It is expected that with the implementation of these extrinsic and intrinsic rewards, employee performance can be improved. By him the author wants to examine and know to what extent "Influence Reward on the Performance of Civil Service Police and Fire Unit of West Seram Regency, Maluku Provinc. In this study the date was analyzed by using multiple linear regression analysis using SPSS Program (Statistical Product and Service Solutoins) 16 For Windows. The study itself uses extrinsic reward and intrinsic reward variables as free and performance variables as dependent variables. The results of the study stated that extrinsic rewards and intrinsic rewards have a simultaneous relationship to the performance of the Civil Service Police and Fire Unit of West Seram Regency, Maluku Province. Extrinsic rewards have a partial relation to the performance of the Civil Service Police and Fire Unit of West Seram Regency, Maluku Province, while the dominant intrinsic reward has a partial relation to the performance of the Civil Service Police and Fire Unit of West Seram Regency, Maluku Province.

Keywords: Extrinsic Reward, Instrinsic Reward, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberadaan suatu organisasi tidak terlepas dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang merupakan program dan aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan sumber daya manusia guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas atau kinerja pegawai harus senantiasa dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan sistem penghargaan atau reward.

MSDM memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Salah satu tujuan utama dari MSDM adalah meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar dapat mempertahankan dan meningkatkan daya saing organisasi. Dari berbagai peranannya, aspek peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus yang menarik untuk dikaji. Hal ini mencakup pendayagunaan, pengembangan, pengelolaan, dan perencanaan sumber daya manusia yang efektif.

Dalam usaha meningkatkan kinerja yang efektif, organisasi perlu memperhatikan pemenuhan kebutuhan pegawai. Pemenuhan kebutuhan ini salah satunya dapat diwujudkan melalui pemberian imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi. Manajemen kompensasi menjadi sangat penting dalam mendorong motivasi pegawai untuk mencapai prestasi terbaik. Sistem kompensasi yang baik harus didasarkan pada prinsip penghargaan yang layak atas prestasi tinggi serta penerapan sanksi yang adil atas pelanggaran.

Namun, kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan, dapat menimbulkan demotivasi dan rendahnya kepuasan kerja di kalangan pegawai. Jika ini terjadi, kinerja organisasi secara keseluruhan dapat terpengaruh. Oleh karena itu, sistem manajemen kompensasi harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas mereka secara optimal.

Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kompensasi, tetapi juga pada pengelolaan dan pengembangan SDM secara terarah sesuai visi organisasi. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi individu, persyaratan pekerjaan, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi. Semua faktor ini harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

Keadaan ini berlaku pula pada Pemerintah Kabupaten Seram Bagian Barat Provinsi Maluku, khususnya Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran. Organisasi ini berupaya meningkatkan kinerja pegawainya melalui pemberian reward, seperti tunjangan tambahan, guna memotivasi mereka dalam menjalankan tugas. Pemberian tunjangan ini bertujuan menciptakan kesesuaian dan rasa keadilan di antara pegawai, yang didasarkan pada tingkat keterampilan, standar pengupahan, serta berat ringannya tugas.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Seram Bagian Barat Provinsi Maluku Nomor 23 Tahun 2023, Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran memiliki berbagai tugas pokok dan fungsi, termasuk membantu bupati dalam melaksanakan urusan ketentraman, ketertiban umum, perlindungan masyarakat, serta penanggulangan kebakaran. Tugas-tugas tersebut membutuhkan pelaksanaan yang efisien dan efektif untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Untuk melaksanakan tugasnya secara optimal, keberhasilan organisasi sangat tergantung pada manajemen yang mampu memanfaatkan SDM secara maksimal. SDM yang andal akan tercapai jika kinerja pegawai terus dimotivasi dan ditingkatkan melalui pemberian reward. Dalam hal ini, tunjangan tambahan menjadi salah satu bentuk penghargaan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Pemerintah Kabupaten Seram Bagian Barat juga menerapkan kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan inovasi pegawai. TPP diberikan kepada semua pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan pemerintah kabupaten tersebut, sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2023. Kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai serta mengatasi masalah rendahnya gaji.

Namun, persoalan yang muncul adalah sejauh mana kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pemberian reward. Apakah pemberian reward ini efektif dalam menciptakan pelayanan

yang lebih baik? Pertanyaan ini menarik untuk diteliti lebih lanjut, guna menemukan solusi yang bermanfaat bagi pengembangan SDM organisasi.

Menurut Cusway (1996), manajemen kinerja yang baik adalah salah satu pendorong utama dalam pemberdayaan SDM. Pendekatan ini menekankan pada pengembangan kinerja melalui motivasi dan pelatihan, bukan semata-mata pada penilaian. Dengan demikian, pemberdayaan SDM dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi.

Di Kabupaten Seram Bagian Barat, pemberian reward berupa TPP diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan inovasi pegawai. Kebijakan ini juga bertujuan menciptakan rasa keadilan di antara pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Meski demikian, pelaksanaan kebijakan ini memerlukan evaluasi untuk memastikan bahwa tujuan utamanya, yaitu peningkatan kinerja, benar-benar tercapai.

Fakta menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat masih rendah, terutama dalam aspek disiplin. Padahal, disiplin kerja yang baik sangat berpengaruh pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mendalam untuk mengidentifikasi sejauh mana pemberian reward dapat memperbaiki kondisi tersebut.

Kajian ini juga bertujuan untuk menjawab pertanyaan mendasar: apakah peningkatan kinerja melalui pemberian reward mampu menciptakan pelayanan yang efektif dan efisien? Dengan kinerja pegawai yang baik, diharapkan organisasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Inilah yang menjadi dasar dari penelitian tentang pengaruh reward terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat Provinsi Maluku.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam pembuatan tesis ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan merumuskan hipotesa untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam kalimat pernyataan menggunakan metode survey dimana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ini merupakan persepsi dari responden dalam menganalisa yang kemudian dirumuskan dalam hubungan- hubungan fungsional.

Penelitian ini bersifat kausal karena meneliti pengaruh antar variabel. Pendekatan ini diawali dari rumusan masalah dan kemudian ditarik suatu hipotesa serta teori – teori yang selanjutnya adalah membuat suatu model analisa, identifikasi variabel, definisi operasional, pengumpulan data (baik data primer maupun data skunder) berdasarkan populasi dan sampel, dan kemudian melakukan analisa.

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu bulan September sampai Oktober 2024 di Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat Provinsi Maluku karena pertimbangan efisiensi dan efektivitas serta relevansinya dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis product momen correlation dari pearson. Variabel dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi dari hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05. Variabel juga dapat dinyatakan valid jika r hitung positif, serta r hitung $> r$ tabel (Santoso, 2005: 277). Hasil pengujian validitas terhadap variabel reward ekstrinsik(X1) dapat dilihat sebagai berikut :

Pernyataan	Koef. Korelasi	Sig	Keterangan
1	0,498	0,000	Valid

2	0,517	0,000	Valid
3	0,527	0,000	Valid
4	0,530	0,000	Valid
5	0,666	0,000	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan variabel reward ekstrinsik tingkat signifikansinya 0,000 atau $< 0,05$ dan tingkat korelasi $> 0,4$ maka hal tersebut berarti bahwa semua pernyataan variabel reward ekstrinsik adalah valid.

Hasil pengujian validitas terhadap variabel reward instrinsik (X2) dapat dilihat sebagai berikut :

Pernyataan	Koef. Korelasi	Sig	Keterangan
1	0,487	0,000	Valid
2	0,525	0,000	Valid
3	0,613	0,000	Valid
4	0,572	0,000	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel Reward instrinsik yang tingkat signifikansinya 0,000 atau $< 0,05$ dan tingkat korelasi $> 0,4$ maka hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan variabel Reward instrinsik adalah valid.

Hasil pengujian validitas terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Pernyataan	Koef. Korelasi	Sig	Keterangan
1	0,665	0,000	Valid
2	0,538	0,000	Valid
3	0,706	0,000	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel kinerja pegawai yang tingkat signifikansinya 0,000 atau $< 0,05$ dan tingkat korelasi $> 0,4$ maka hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan variabel kinerja adalah valid.'

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal) jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengertian lain adalah apakah seluruh pernyataan layak untuk digunakan. Dengan kata lain, reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian, dan keakuratan yang ditunjukkan oleh suatu alat ukur penelitian. Analisa reliabilitas item bertujuan untuk menguji konsistensi item-item pertanyaan dalam mengungkap indikator penelitian.

Alat ukur yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Alat ukur yang reliable (dapat dipercaya) akan menghasilkan data yang juga dapat dipercaya (Rangkuti, 2008: 76).

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien alfa atau cronbach's alpha (Sugiono dan Wibowo, 2001: 227). Item pengukuran dikatakan reliable jika memiliki koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 2005: 282).

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel reward ekstrinsik (X1) dan reward instrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas minimum	Keterangan
reward ekstrinsik (X1)	0,715	0,600	Reliabel
reward instrinsik (X2)	0,827	0,600	Reliabel
kinerja pegawai (Y)	0,866	0,600	Reliabel

Dari hasil pengujian reliabilitas, dapat diperoleh hasil bahwa nilai koefisien alfa atau Cronbach's Alpha untuk semua variabel adalah $>0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel reward ekstrinsik dan reward instrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F Change
1	.548 ^a	.300	.278	1.28343	13.731

a. Predictors: (Constant), Intrinsik, Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat karena $R = 0,548 > 0,5$. Artinya korelasi variabel reward ekstrinsik dan reward intrinsik mempunyai pengaruh yang kuat secara bersama-sama atau simultan kepada kinerja pegawai. Sedangkan R Square sebesar 0,300 berarti 30% variasi perubahan dari kinerja pegawai (Y) disebabkan oleh faktor reward ekstrinsik (X1) dan reward instrinsik (X2), sedangkan sisanya sebesar 70,% variasi atau perubahan kinerja pegawai disebabkan oleh variabel – variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Stimulan (Uji F)

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji F untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama- sama yaitu pengaruh variabel bebas yang terdiri dari reward ekstrinsik (X1) dan reward instrinsik (X2) bersama – sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), maka digunakan uji F. Berdasarkan uji F sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Analisa Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.236	2	22.618	13.731	.000 ^a
	Residual	105.421	64	1.647		
Total		150.657	66			

Predictors: (Constant), Intrinsik, Ekstrinsik

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 13,731 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Selanjutnya untuk jumlah sampel sebanyak 67 dan 2 variabel bebas yang diteliti, maka dapat diketahui bahwa besarnya Ftabel adalah sebesar 3,09. Ho diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, Ho ditolak bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,731 > 3,09$ maka Ho ditolak dan Hi diterima.

Selanjutnya dari output SPSS di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai singnifikansi $0,000 < 0,05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan pula bahwa Reward Ekstrinsik (X_1) dan Reward Intrinsik (X_2) (secara simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui atau menguji salah satu variabel bebas yang terdiri dari reward ekstrinsik(X_1) dan reward instrinsik(X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y), maka digunakan uji t. Berdasarkan uji t sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Analisa Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.640	1.897		.337	.737		
Ekstrinsik	.293	.079	.390	3.720	.000	.993	1.007
Intrinsik	.320	.095	.352	3.358	.001	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pengaruh Variabel Reward Ekstrinsik (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 : $b_i = 0$ (variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung) H_1 : $b_i \neq 0$ (variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung) $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = (n-k-1) = (67 - 2 - 1) = 64$ t tabel = 1,997, t hitung = 3,720 H_0 diterima dan H_1 ditolak bila t hitung $< t$ tabel H_0 ditolak dan H_1 diterima bila t hitung $\geq t$ tabel. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $3,720 > 1,997$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel reward ekstrinsik (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- Variabel reward instrinsik(X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 : $b_i = 0$ (variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung) H_1 : $b_i \neq 0$ (variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung) $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = (n-k-1) = (67 - 2 - 1) = 64$ t tabel = 1,997, t hitung = 3,358. H_0 diterima dan H_1 ditolak bila t hitung $< t$ tabel, H_0 ditolak dan H_1 diterima bila t hitung $\geq t$ tabel Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $3,358 > 1,997$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel reward instrinsik(X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan kajian teori pada BAB II, pemberian reward menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, reward terbagi atas dua jenis, yaitu reward ekstrinsik dan intrinsik, yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat Provinsi Maluku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua jenis reward ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 30% berdasarkan nilai R square, sementara 70% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pengaruh simultan reward ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja pegawai juga terbukti signifikan melalui uji F dengan nilai F hitung (13,731) lebih besar dari F tabel (3,09).

Secara parsial, reward ekstrinsik maupun intrinsik masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan melalui uji t dengan nilai t hitung masing-masing (3,720 dan 3,358) lebih besar dari t tabel (1,997). Artinya, baik reward ekstrinsik, seperti tunjangan finansial, maupun reward intrinsik, seperti penghargaan dan pujian, dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa kedua jenis reward ini berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Dengan kata lain, pegawai cenderung memberikan hasil kerja terbaik ketika reward diberikan secara konsisten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Foster & Seeker (2001) yang menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, termasuk motivasi ekstrinsik berupa imbalan finansial maupun intrinsik berupa penghargaan. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Galih Dwi Koencoro dan Keun Lee, meskipun terdapat perbedaan pada reward dominan yang memengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini, reward ekstrinsik terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,390 dibandingkan reward intrinsik sebesar 0,352.

Dalam konteks organisasi non-profit seperti Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat, reward ekstrinsik lebih dominan dibandingkan reward intrinsik. Reward ekstrinsik, seperti gaji, tunjangan, dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), diberikan secara periodik dan sesuai peraturan. Sementara itu, reward intrinsik berupa penghargaan dan pujian lebih bersifat situasional. Walaupun kedua jenis reward ini penting, reward ekstrinsik memiliki dampak lebih besar terhadap peningkatan kinerja di lingkungan organisasi pemerintah, terutama dalam konteks kepatuhan terhadap aturan dan evaluasi berbasis kehadiran.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian yang berjudul Pengaruh Reward terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat Provinsi Maluku, dapat disimpulkan bahwa variabel reward, baik ekstrinsik maupun intrinsik, memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan memberikan hasil kerja yang lebih baik jika mendapatkan reward dari organisasi, baik dalam bentuk materi (reward ekstrinsik) maupun non-materi (reward intrinsik). Semakin besar pemberian reward ekstrinsik dan intrinsik kepada pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka.

Secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberian reward ekstrinsik yang lebih besar, seperti tunjangan, bonus, atau insentif, dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Sebagai contoh, pegawai yang menerima insentif atau tunjangan yang lebih tinggi akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, karena adanya penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai.

Selain itu, reward intrinsik juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Reward intrinsik yang berbentuk penghargaan, pengakuan, atau kesempatan untuk berkembang, dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan mendorong mereka untuk terus berprestasi. Pemberian reward intrinsik, seperti pengakuan atas kontribusi pegawai dalam bentuk penghargaan atau promosi, dapat memperkuat komitmen dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, baik reward ekstrinsik maupun intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat Provinsi Maluku. Pemberian kedua jenis reward ini secara tepat dan adil dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan di organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Djohar, & Fauzi, A. 2007. "Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama", Jakarta : PT. Elex
- Becker, Brian E., Mark A. H. Dan Dave, Ulrich. 2001. "the HR score card: linking people, strategy and performance". Boston Massachusetts: Harvard Business School Press.



- Budiningsih, Asri. 2005. "Belajar Dan Pembelajaran". Jakarta: Rineka Cipta.
- Byars , Lloyd L & Rue, Leslie W. 2005. "Human Resources Management, 8th edition". New York: McGraw – Hill Companies, Inc.
- Danim, Sudarwan. 2000. "Pengantar Studi Penelitian Kebijakan". Jakarta: bumi aksara.
- Dessler, Gary. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1". Jakarta: PT. Indeks.
- Echols, John M. Dan Hasan, Shadily. 2005. "Kamus Inggris Indonesia". Jakarta: Gramedia.
- FebrianNurtaneo Akbar, 2013, Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya, Artikel Tesis, FEB Universitas Brawijaya Malang.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Dan Donnely Jr., James H. 2000. "Organisasi Dan Management" edisi ke-4. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2". Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. "Organisasi dan Reward Dasar Peningkatan Produktivitas". Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Skripsi". Universitas Brawijaya.
- Nawawi, Handari. 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Noe, Hollenback, Gerhart, Wright. 2008. "Human Resource Management. International Edition". New York: McGraw – Hill Companies, Inc.
- Mahmudi. 2005. "Manajemen Kinerja Sektor Publik". Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahsun,