

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Mandiri Kanwil XII Jayapura

Amanda Aprilia¹, Andri Irawan², Irwan Adam Labo³, zakaria⁴, Imran Syafei M⁵

¹⁻⁵Manajemen, Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja pegawai dengan produktivitas sebagai variabel mediasi di Bank Mandiri Kanwil XII Jayapura. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, reward juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas, produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa produktivitas berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara reward dan kinerja pegawai. Kesimpulan penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam merancang program reward yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Hasilnya diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan untuk terus mengoptimalkan pemberian reward dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Kata Kunci: *Reward, Kinerja Pegawai, Produktivitas*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya bergantung pada keahlian individu tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti penghargaan (reward). Pemberian reward yang tepat dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, teori kebutuhan maslow dan teori penetapan tujuan (Goal-Setting Theory) mendasari pentingnya penghargaan dalam memenuhi kebutuhan individu dan mendorong pencapaian tujuan organisasi. Reward yang diberikan, baik berupa finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Namun hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perbedaan (research gap) terkait pengaruh reward terhadap kinerja. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian lainnya

menunjukkan sebaliknya. Untuk menjembatani kesenjangan ini, penelitian ini menghadirkan produktivitas sebagai variabel mediasi.

TINJAUAN TEORI

Reward merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kontribusi, prestasi, atau hasil kerja yang telah dicapai. (Handoko, 2012) mendefinisikan reward sebagai bentuk apresiasi terhadap usaha tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Reward dapat dibedakan menjadi reward ekstrinsik dan reward intristik, reward berfungsi sebagai motivasi yang mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja (Kadarisman, 2016). Produktivitas adalah efisiensi individu atau organisasi dalam mengelola sumber daya untuk menghasilkan output tertentu. (Sedarmayanti., 2017) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Produktivitas kerja yang tinggi mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya meningkatkan kualitas hasil kerja tetapi juga berfungsi sebagai perantara yang memperkuat hubungan antara reward dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi (Rivai, 2017). Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal, seperti keahlian dan motivasi, serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan penghargaan yang diterima. Teori keutuhan (Maslow, 1943) menekankan bahwa penghargaan dapat memenuhi kebutuhan esteem, yang memotivasi individu untuk bekerja lebih baik. Selain itu, teori penetapan (Goal-Setting Theory) menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan spesifik dapat meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai (Latham, Gary P, 1990). Penelitian ini menggunakan produktivitas sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan hubungan reward dan kinerja. Reward yang efektif mendorong produktivitas, yang selanjutnya meningkatkan kinerja mereka.

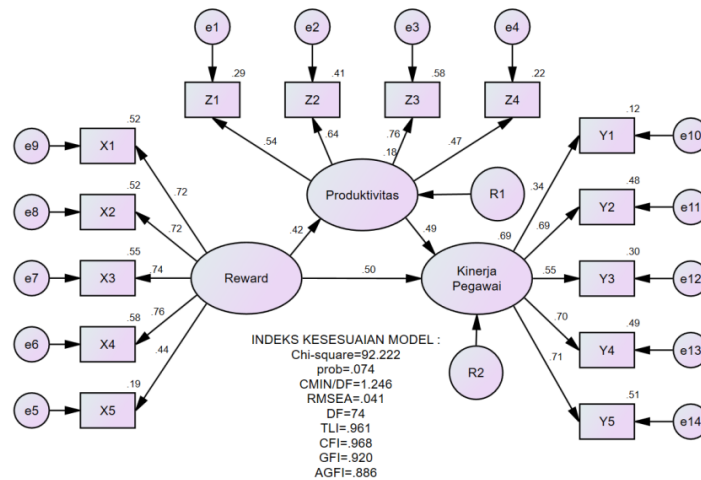
METODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara reward dan kinerja pegawai dengan produktivitas sebagai variabel mediasi. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur, yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Variabel yang diteliti meliputi reward, produktivitas, dan kinerja pegawai. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel dan mengukur efek mediasi produktivitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Goodness-of-fit Model

Teknik pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang baik. Untuk mengujinya digunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program AMOS 26.



Gambar 4. 4

Persamaan Structural Equation Modelling (SEM)

Sumber : Data diolah 2024 menggunakan AMOS 26

Keterangan :

X1:	Gaji	Y1:	Kuantitas Kerja	Z1:	Kemampuan
X2:	Insentif	Y2:	Kualitas Kerja	Z2:	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai
X3:	Tunjangan	Y3:	Kerja Sama	Z3:	Semangat Kerja
X4:	Penghargaan Interpersonal	Y4:	Tanggung Jawab	Z4:	Pengembangan Diri
X5:	Promosi Jabatan	Y5:	Inisiatif		

Berdasarkan gambar 4.4 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien loading factor pada Variabel Reward (X) yaitu: Gaji (X₁) dengan nilai loading factor sebesar 0,72, Insentif (X₂) dengan nilai loading factor sebesar 0,72, Tunjangan (X₃) dengan nilai loading factor sebesar 0,74, Penghargaan Interpersonal (X₄) dengan nilai loading factor sebesar 0,76, Promosi Jabatan (X₅) dengan nilai loading factor terbesar 0,44.

Pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu : Kuantitas Kerja (Y₁) dengan nilai loading factor sebesar 0,34, indikator Kualitas Kerja (Y₂) nilai loading factor sebesar 0,69, Indikator Kerja sama (Y₃) dengan nilai loading factor sebesar 0,55, Indikator

tanggung jawab (Y_4) dengan nilai loading factor sebesar 0,70, dan indikator Inisiatif (Y_5) dengan nilai loading factor sebesar 0,71.

Pada variabel Produktivitas (Z) yaitu : Kemampuan (Z_1) dengan nilai loading factor sebesar 0,54, Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai (Z_2) dengan nilai loading factor sebesar 0,64, indikator semangat kerja (Z_3) dengan nilai loading factor sebesar 0,76, dan indikator pengembangan diri (Z_4) dengan nilai loading factor sebesar 0,47, Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Reward (X) pada indikator promosi Jabatan (X_5) dengan nilai terendah yaitu 0,44 terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada indikator kuantitas Kerja (Y_1) dengan nilai indikator terendah yaitu 0,34, hal ini menunjukkan bahwa apabila sistem promosi jabatan yang didalam perusahaan dirasa kurang maka hal tersebut harus memastikan sistem promosi didasarkan pada kriteria yang jelas, seperti penilaian kinerja, kompetensi, dan potensi. Dengan kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja dari pegawai di dalam perusahaan.

Reward (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Produktivitas (Z) sebagai mediasi dapat dilihat dari nilai loading factor terbesar dalam variabel Reward (X) Pada indikator Penghargaan Interpersonal (X_4) dengan nilai loading factor sebesar 0,76, Produktivitas (Z) pada indikator Semangat Kerja (Z_3) dengan nilai loading factor sebesar 0,76, dan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) pada indikator Inisiatif (Y_5) dengan nilai loading factor 0,71. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila perusahaan memberikan penghargaan interpersonal dari apa yang dikerjakan oleh pegawai tentu saja akan merasa lebih bersemangat dalam bekerja hal ini akan menimbulkan munculnya inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan guna memberikan keuntungan didalam perusahaan ini akan memberikan peningkatan yang cukup baik terhadap kinerja pegawai pada Bank Mandiri Kanwi XII Jayapura.

Berikut ini berbagai fit indeks yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang disajikan dan data yang disajikan. Fit indeks yang digunakan meliputi :

1. Chi Square

Chi-square (χ^2) adalah ukuran paling mendasar yang menunjukkan nilai kesesuaian model secara keseluruhan, jika nilai chi-square kecil akan menghasilkan nilai probabilitas yang besar (p) menunjukan bahwa input matriks covarian antara produksi dengan observasi sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan Ghazali (2018). Nilai Chi-Square dalam penelitian ini adalah 92,222 dan probabilitas 0,074 sehingga uji ketepatan model dengan berdasarkan nilai chi-square di katagorikan termasuk memiliki kesesuaian yang fit.

2 Chi-Square/Degree of Freedom (CMIN/DF)

Chi-Square/Degree of Freedom (CMIN/DF) merupakan nilai yang diperoleh dari nilai chi-square dibagi dengan degree of freedom. Nilai CMIN/DF yang

disyaratkan untuk menentukan ketepatan model 2. Nilai CMIN/DF dalam penelitian ini sebesar 1,246 lebih kecil dari nilai 2 sehingga dapat dikatakan nilai CMIN/DF merupakan nilai yang fit.

3. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) adalah ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistik chi-square menolak model dengan jumlah sampel besar. Nilai RMSEA kurang dari 0,05 atau 0,08 merupakan ukuran yang dapat diterima. Nilai RMSEA dalam penelitian ini adalah 0,041 kurang dari nilai 0,05 sehingga oleh karena itu uji ketepatan model dengan berdasarkan nilai RMSEA dikategorikan fit.

4. Goodness Of Fit Index (GFI)

Goodness of Fit Index (GFI) adalah sebuah ukuran non statistical yang mencerminkan tingkat ketepatan model yang diperoleh dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan dengan data sebenarnya, yang mempunyai rentang antara 0 sampai dengan 1,0. Nilai yang tinggi dalam indeks menunjukkan sebuah "better fit" dan suatu model dapat dikatakan very good karena jika nilai GFI nya lebih dari atau sama dengan 0,90. Nilai Goodness of Fit Index (GFI) dalam penelitian ini adalah 0,920 sehingga model di kategorikan termasuk fit.

5. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan nilai degree of freedom untuk proposed model dengan degree of freedom untuk null hypothesis. Nilai yang direkomendasikan adalah $> 0,9$. Nilai Adjusted Goodness of Fit dalam penelitian ini adalah 0,886 mendekati angka 0,9 sehingga uji ketepatan model berdasarkan nilai AGFI dikategorikan termasuk Marginal.

6. Comparative Fit Index (CFI)

Comparatif Fit Index (CFI) adalah indeks yang membandingkan model yang diuji dengan null model. Besaran nilai indeks ini berkisar antara 0 sampai dengan 1,0 dan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan model memiliki tingkat ketepatan model yang baik. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah $CFI > 0,95$. Dalam penelitian ini diperoleh nilai CFI 0,968 sehingga uji ketepatan model berdasarkan nilai CFI di kategorikan fit.

7. Tucker Lewis Index (TLI)

Tucker Lewis Index (TLI) adalah untuk menilai ketepatan model yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang sangat mendekati 1 atau lebih dari 0,95 menunjukkan yang baik (fit). Nilai Tucker Lewis Index (TLI) yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 0,961 sehingga dikategorikan fit.

Berdasarkan penelitian ketetapan model seperti yang dijelaskan diatas, maka lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Goodness-of Fit Model

Goodness-of-fit-indices	Cut-Off-Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square	<95,081	92,222	Fit
Probability	> 0,05	0,074	Fit
CMIN/DF	< 2,00	1,246	Fit
RMSEA	< 0,08	0,041	Fit
GFI	> 0,90	0,920	Fit
AGFI	> 0,90	0,886	Marginal
CFI	> 0,95	0,968	Fit
TLI	> 0,95	0,961	Fit

Sumber: Data diolah Amos versi 26

Pengujian Hipotesis 1

H1 : Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian berdasarkan hipotesis yang pertama terlihat pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai parameter estimasi sebesar 0,369, nilai standard error 0,134 dan nilai critical ratio sebesar 2,755 dengan nilai probabilitas sebesar 0,006. Hasil dari pengujian hipotesis berdasarkan tabel 4.13 yaitu dari pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai C.R $2,755 > 1,96$, dengan nilai probabilitas $0,006 < 0,05$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka hal ini dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengujian Hipotesis 2

H2 : Pengaruh Reward terhadap Produktivitas

Hasil pengujian berdasarkan hipotesis yang kedua terlihat pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai parameter estimasi sebesar 0,403, nilai standard error 0,135 dan nilai critical ratio sebesar 2,984 dengan nilai probabilitas sebesar 0,003. Hasil dari pengujian hipotesis kedua berdasarkan tabel 4.13 yaitu dari pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai C.R $2,984 > 1,96$, dengan nilai probabilitas $0,003 < 0,05$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Maka hal ini dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Peggujian Hipotesis 3

H3 : Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai

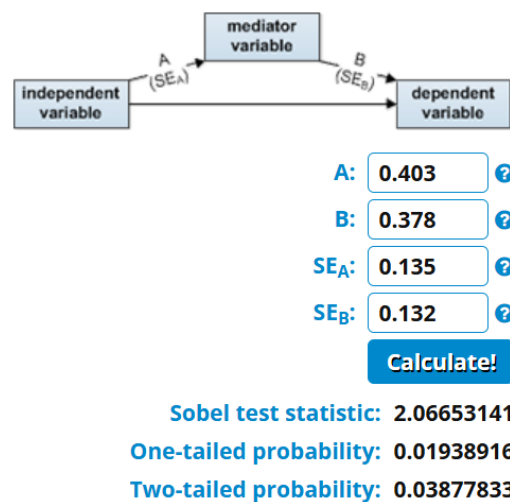
Hasil pengujian berdasarkan hipotesis ketiga terlihat pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai parameter estimasi sebesar 0,378, nilai standard error 0,132 dan nilai critical ratio sebesar 2,850 dengan nilai probabilitas sebesar 0,004.

Hasil dari pengujian hipotesis ketiga berdasarkan tabel 4.13 yaitu dari pengolahan data dapat dilihat bahwa $C.R\ 2,850 > 1,96$, dengan nilai probabilitas $0,004 < 0,05$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka hal ini dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengujian Hipotesis 4

H4 : Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Produktivitas Sebagai Mediasi.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Reward (X) yang diposisikan sebagai variabel independent berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang diposisikan sebagai variabel dependent. Dengan signifikan pengaruh tersebut maka yang dipertanyakan adalah apakah Produktivitas dapat berperan sebagaimana yang diharapkan untuk menjembatani kesenjangan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari seberapa tingkat signifikan dari variabel mediasi tersebut. Hasil pengujian peran variabel mediasi terlihat pada hasil sobel test yang dihitung secara online pada <http://www.danielsoper.com/>.



Gambar 4.5
Pengujian Uji Sobel Test

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 4.5 diatas, dapat dijelaskan bahwa peran Produktivitas dalam memediasi hubungan antara variabel Reward dan Kinerja Pegawai menghasilkan nilai $2,066 > t\text{-tabel}$ sebesar $1,96$, dengan nilai one tailed probability $0,019 < 0,05$, sehingga variabel Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh antara variabel Reward terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Pembahasan

1. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Mandiri Kanwil XII Jayapura

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh yang positif pada variabel Reward terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $c.r$ sebesar $2,755 > 1.98$ dengan arah positif, serta nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Diantara hasil loading factor variabel Reward, loading factor menunjukkan bahwa indikator penghargaan interpersonal (X_4) dengan nilai estimate (0.76), menjadi Indikator yang paling dominan pada variabel Reward. Sedangkan, nilai indikator promosi jabatan (X_5) pada variabel Reward memiliki nilai indikator paling rendah diantara 5 indikator lainnya dengan nilai estimate (0.44). Oleh sebab itu, perusahaan Bank Mandiri Kanwil XII Jayapura harus meningkatkan lagi sistem promosi jabatan dari pegawai yang bekerja dengan adanya sistem kenaikan jabatan yang baik maka pegawai akan lebih bekerja keras untuk bekerja agar dapat meningkatkan jenjang karir didalam perusahaan tentu saja hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil tertinggi dari 5 indikator Reward indikator penghargaan Interpersonal dengan nilai (0,76) harus terus dijaga atau mungkin dapat dikembangkan karena dengan adanya penghargaan yang diberikan atasan pada bawahannya atas kerja keras yang telah dicapai maka pegawai akan merasa apa yang dikerjakan dihargai didalam perusahaan hal ini yang meningkatkan kinerja pegawai pada Bank Mandiri Kanwil XII Jayapura.

Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wirawan dan Afani (2018) yang berjudul “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa” mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Positif dan signifikan antara variabel Reward terhadap Kinerja Karyawan Pada CV media kreasi bangsa.

2. Pengaruh Reward terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh yang positif pada variabel Reward terhadap Produktivitas dengan nilai $c.r$ sebesar $2,984 > 1.98$ dengan arah positif, serta nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Diantara hasil loading factor variabel Produktivitas, nilai loading factor menunjukkan bahwa indikator Semangat Kerja (Z_3) dengan nilai Indikator sebesar (0.76), menjadi Indikator yang paling dominan pada variabel Produktivitas.

Sedangkan, nilai indikator Pengembangan Diri (Z_4) pada variabel Produktivitas memiliki nilai indikator paling rendah diantara 4 indikator lainnya dengan nilai indikator sebesar (0.47), maka Bank Mandiri Kanwil XII Jayapura harus memberikan peluang terhadap pegawainya agar dapat mengembangkan diri baik dari segi pekerjaan maupun kepribadian dengan pengembangan diri yang baik maka perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan pegawai dengan SDM yang lebih baik. Pegawai perusahaan yang memiliki keinginan untuk dapat

mengembangkan diri baik dari segi pekerjaan maupun kepribadian dapat memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan.

Sedangkan berdasarkan nilai indikator tertinggi dari variabel Produktivitas yaitu semangat kerja (Z_3) dengan nilai indikator sebesar (0,76) yang lebih besar dibandingkan 4 indikator Produktivitas yang lainnya, maka perusahaan harus lebih menjaga atau meningkatkan lagi sistem yang diberikan pegawai agar dapat lebih semangat dalam bekerja karena salah satu faktor penting dalam kinerja pegawai adalah dengan adanya niat dan semangat kerja dari pegawai perusahaan itu sendiri. Dengan memberikan peningkatan dan dorongan terhadap semangat kerja pegawai maka kinerja yang diberikan pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dhewy & Adnyani, 2022) yang berjudul “pengaruh kepemimpinan, Reward, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan warung BE Sanur Denpasar” mengatakan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Mandiri Kanwil XII Jayapura

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh yang positif pada variabel Produktivitas terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $c.r$ sebesar $2,850 > 1.98$ dengan arah positif, serta nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Diantara hasil loading factor variabel Kinerja Pegawai nilai loading factor menunjukkan bahwa indikator Inisiatif (Y_5) dengan nilai estimate (0.71), menjadi indikator yang paling dominan dari 5 indikator yang lainnya pada variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan, nilai indikator Kuantitas Kerja (Y_1) pada Kinerja Pegawai memiliki nilai indikator paling rendah diantara 5 indikator lainnya dengan nilai estimate (0.34). Oleh sebab itu, Bank Mandiri Kanwil XII Jayapura perlu adanya peningkatan yang baik dalam memberikan motivasi terhadap pegawai yang bekerja didalam perusahaan agar dapat meningkatkan kuantitas kerja, dengan adanya peningkatan kuantitas kerja Pegawai yang baik maka akan memberikan peluang bagi perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang lebih maksimal dari pegawai atas target yang diberikan oleh perusahaan, tentu saja hal ini akan memberikan peningkatan yang cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Bank Mandiri Kanwil XII Jayapura. Sedangkan berdasarkan nilai indikator tertinggi dari variabel Kinerja Pegawai yaitu Inisiatif (Y_5) dengan nilai indikator sebesar (0,71) yang lebih besar dibandingkan 5 indikator Kinerja Pegawai yang lainnya. Hal ini dikarenakan pegawai yang berinisiatif dalam bekerja cenderung lebih mandiri serta pandai dalam mengambil suatu keputusan, pegawai yang mandiri didalam pekerjaan akan lebih banyak memberikan kontribusi baik didalam perusahaan, mereka akan lebih berinisiatif dalam mengambil langkah-langkah yang baik didalam pekerjaan guna memberikan keuntungan dalam mencapai target yang ingin perusahaan kejar. Pegawai yang mandiri biasanya akan memberikan dorongan dan motivasi bagi

pegawai lain untuk melakukan hal serupa tentu saja hal ini akan memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja dari pegawai didalam perusahaan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalya et al (2021) yang berjudul “pengaruh penggunaan teknologi dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada studi PT PLN (persero) UP3 Makassar selatan” mengatakan bahwa produktifitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Sebagai Mediasi pada Bank Mandiri Kanwil XII Jayapura

Dari hasil pengujian hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa Produktivitas mampu memediasi pengaruh Reward terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Mandiri Kanwil XII Jayapura. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai sobel test statistic sebesar $2,066 > 1.96$ dengan arah positif, serta nilai signifikansi $0.019 < 0.05$. Berdasarkan hasil loading factor pada variabel Reward, Kinerja Pegawai, dan Produktivitas. diperoleh hasil indikator yang paling dominan dari masing-masing variabel di atas yaitu penghargaan interpersonal (X_4) dengan nilai estimate (0.76), inisiatif (Y_5) dengan nilai indikator sebesar (0,71), semangat kerja (Z_3) dengan nilai indikator sebesar (0,76). Sehingga diharapkan indikator-indikator dari setiap variabel mampu meningkatkan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel Reward terhadap Kinerja Pegawai maupun dimediasi oleh variabel Produktivitas. Hasil nilai dari sobel test statistic sebesar $2,066 > 1.96$, yang menunjukkan bahwa variabel Produktivitas memberikan pengaruh secara tidak langsung sudah cukup baik. Sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencoba variabel selain Produktivitas yang dapat memberikan peningkatan terhadap Reward ke Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Reward mampu meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Produktivitas secara tidak langsung atau sebagai Mediasi, maka semakin tinggi Reward yang diberikan maka semakin baik Produktivitas dan apabila produktivitas semakin baik maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basyari & Kuswinarno (2022) yang menyimpulkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas sebagai mediasi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dengan judul “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Sebagai Mediasi Pada Bank Mandiri Kanwil XII Jayapura”. Kuesioner yang diolah dalam penelitian ini berjumlah 146 yang sebar kepada Pegawai Bank Mandiri Kanwil XII Jayapura, diolah dengan menggunakan

SPSS dan SEM. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa.

1. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
3. Produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Reward berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam merancang strategi reward yang tidak hanya memotivasi tetapi juga mendorong produktivitas dan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Yang terhormat Kepada Dosen Pembimbing Bapak Dr. Andri Irawan, S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Irwan Adam Labo, S.E.,M.Si selaku pembimbing II yang dengan penuh kesabaran membimbing dan memberikan arahan dalam setiap proses penyusunan penulisan ini. Terima kasih atas ilmu, bimbingan, dan waktu yang telah diberikan, serta kesabaran dalam menghadapi berbagai kekurangan penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalya, S. R., Syafii, M., Basalamah, A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., & Taufan, R. R. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Center of Economic Student Journal*, 4(1), 62.
- Basyari, A., & Kuswinarno, M. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2(2), 213-222. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim>
- Dhewy, I. G. A. A. L. U., & Adnyani, I. G. A. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(9), 1702. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i09.p06>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. In BPFE.
- Kadarisman, M. (2016). Manajemen Kompensasi. Rajawali Pers.
- Latham, Gary P, dan E. A. L. (1990). "A Theory of Goal Setting and Task Performance." *The Academy of Management Review*.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*.
- Rivai, V. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT. Raja

Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>