

PENGARUH SISTEM REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada Pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai)

Siska Yulianita Lubis¹, Hendri Mayanta Tarigan², Jopinus Saragih³, Sondang Sidabutar⁴,
Rusmewahni⁵

(Universitas Alwashliyah Medan)¹

(Universitas Efarina)²

(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya Tebing Tinggi)⁵

*Korespondensi: siskayulianita85@gmail.com

Abstract

The results of this study show. (1) it can be seen that the value of the adjusted R square is 0.501 or 50.1%. This shows that work motivation (Z) and the reward system (X) can explain job satisfaction (Y) by 50.1%, the remaining 49.9% (100% - 50.1%) is explained by other variables outside the model this research. (2) a tcount value of 1.628 is obtained with $\alpha = 5\%$, ttable (5%; n-k = 33) a ttable value of 2.034 is obtained. From this description it can be seen that tcount (1.628) < ttable (2.034), likewise with a significance value of $0.113 > 0.05$, it can be concluded that the first hypothesis is rejected, meaning that the reward system variable (X) has no significant effect on work motivation (Z). (3) obtained a tcount value of 5.737 With $\alpha = 5\%$, ttable (5%; n-k = 33) obtained a ttable value of 2.034 From this description it can be seen that tcount (5.737) > ttable (2.034), and its significance value is $0.00 < 0.05$, it can be concluded that the second hypothesis is accepted, meaning that the reward system (X) has a significant effect on job satisfaction (Y). (4) obtained a tcount value of 0.179 With $\alpha = 5\%$, ttable (5%; n-k = 33) obtained a ttable value of 2.034 From this description it can be seen that tcount (0.179) < ttable (2.034), and its significance value is $0.859 > 0.05$, it can be concluded that the third hypothesis is rejected, meaning that work motivation (Z) has no significant effect on job satisfaction (Y). (5) path analysis shows the direct effect of variable X on variable Y of 0.722. While the indirect effect through the Z variable is $0.273 \times 0.023 = 0.0627$, the results of the calculations show that the indirect effect through the Z variable is smaller than the direct effect on the Y variable.

Keywords: Reward System, Work Motivation and Employee Job Satisfaction

Abstrak

Hasil Penelitian ini menunjukkan. (1) dapat diketahui besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,501 atau 50,1%. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja (Z) dan sistem reward (X) dapat menjelaskan kepuasan kerja (Y) sebesar 50,1% , sisanya sebesar 49,9% (100% - 50,1%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. (2) diperoleh nilai thitung sebesar 1,628 Dengan $\alpha = 5\%$, ttabel (5%; n-k = 33) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,034 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (1,628) < ttabel (2,034), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,113 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya variabel sistem reward (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). (3) diperoleh nilai thitung sebesar 5,737 Dengan $\alpha = 5\%$, ttabel (5%; n-k = 33) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,034 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (5,737) > ttabel (2,034), dan nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya sistem reward (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). (4) diperoleh nilai thitung sebesar 0,179 Dengan $\alpha = 5\%$, ttabel (5%; n-k = 33) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,034 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (0,179) < ttabel (2,034), dan nilai signifikansinya sebesar $0,859 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya motivasi kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja (Y). (5) analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,722. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu $0,273 \times 0,023 = 0,0627$ dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Z lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Y.

Kata kunci: *Sistem Reward, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global.

Menurut Robbins dan Judge (2011:107) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, tidak seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut akan diteliti satu persatu, akan tetapi hanya faktor yang berkaitan dengan sistem manajerial perusahaan dan faktor kepemimpinan. Peneliti mengajukan Sistem Reward dan promosi jabatan yang dianggap mampu untuk mewakili faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Menurut Nawawi (2010, p.319), “ reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Dikarenakan pemberian reward dan motivasi adalah penggerak dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan prestasi kerja orang tersebut, yang akan berperan penting terhadap keberhasilan perusahaan, baik output maupun input dari perusahaan baik itu segi kualitas maupun kuantitas. Berkaitan hal diatas, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai dengan cara pemberian reward (hadiyah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu perusahaan akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan. Bekerjanya seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut tidak hanya dalam bentuk upah atau gaji, akan tetapi juga reward atau imbalan yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Untuk maksud tersebut manajemen diharapkan mampu

menerapkan suatu reward yang efisien. Suatu reward yang dirancang oleh suatu perusahaan harus mampu memacu motivasi kinerja pegawainya agar prestasi pada tingkat yang tinggi.

Reward atau hadiah terhadap suatu pencapaian hasil kerja yang baik telah diterapkan di Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kabupaten Serdang Bedagai demi mendongkrak kinerja pegawai agar bersedia bersaing secara kompetisi dalam hal memberikan kinerja maksimal untuk pelayanan dan hasil kerja dengan semangat. Selain itu promosi jabatan akan juga dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawai yang dianggap pantas mengemban tugas dan tanggung jawab kerja yang lebih berat dari sebelumnya dengan membuktikan diri dalam membuat suatu prestasi dan pencapaian target kerja dengan maksimal.

Upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, selain memberikan gaji kepada pegawainya setiap bulan, pemerintah juga memberikan “reward”. Reward di Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai. Pemberian tunjangan atau reward khusus ini sudah diatur sejak dulu melalui Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 1971 Tentang Tunjangan khusus Pembinaan Negara Kepada Pegawai. Selanjutnya pada tanggal 17 Oktober 2014 telah ditetapkan Peraturan Presiden Nomor 156 Tahun 2014 yang mengatur tentang Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan pemerintah daerah. Peraturan ini mencabut Peraturan Presiden sebelumnya, yaitu Nomor 156 Tahun 1971. Dengan demikian, digantikan dengan Tunjangan Kinerja. Adapun besar tunjangan kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 156 Tahun 2014 yang diterima di lingkungan pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai adalah sebagai berikut:

Besaran reward kinerja pegawai Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 156 Tahun 2014

No	Jabatan	Reward	Kenaikan
1	Pembina	Rp 4.079.000	Rp 709.000
2	Penata Tingkat I	Rp 3.837.000	Rp 1.037.000
3	Penata	Rp 3.607.000	Rp 1.157.000
4	Penata Muda Tingkat I	Rp 3.388.000	Rp 1.248.000
5	Penata Muda	Rp 3.179.000	Rp 1.329.000
6	Pengatur Tingkat I	Rp 2.980.000	Rp 1.430.000
7	Pengatur	Rp 2.864.000	Rp 1.504.000
8	Pengatur Muda Tingkat I	Rp 2.611.000	Rp 1.471.000
9	Pengatur Muda	Rp 2.375.000	Rp 1.425.000
10	Juru Tingkat I	Rp 2.154.000	Rp 1.384.000
11	Juru	Rp 1.948.000	Rp 338.000
12	Juru Muda Tingkat I	Rp 1.755.000	Rp 295.000
13	Juru Muda	Rp 1.575.000	Rp 245.000

Di dalam sebuah kebijakan, tentunya terdapat tujuan konkret yang harus dicapai. Termasuk juga di dalam kebijakan pemberian system reward dan punishment, yang salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di

Lingkungan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai. Dengan adanya implementasi pemberian system reward dan punishment tini, maka diharapkan akan membawa dampak positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai di Lingkungan Pengadaan Barang/Jasa di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari sistem Reward terhadap Kepuasan Kerja Bagian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Bagian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem Reward terhadap Kepuasan Kerja Bagian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Reward

Menurut Nawawi (2011, p.319), “ reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian reward atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi menurut (Hariandja, 2002) dalam (Herdianto, 2010) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi sangat penting dalam pencapaian tujuan yaitu produktivitas dan efisiensi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja

adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkelanjutan dan suatu organisasi. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bagian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2020 sampai Juli 2020. Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai yaitu sebanyak 35 orang. maka teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 35 orang Pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara Angket atau kuisioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Persamaan I

Pengujian Regresi Linier Sederhana

Tabel Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		t	Sig.	Collinearity Statistics Toleranc e
	B	Std. Error	d Coefficients				
(Constant)	10.195	1.222			8.343	.000	
Sistem_Reward_X	.119	.073	.273	1.628	.113	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja_Z

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Z = a + b_1X + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan :

$$Z = 10,195 + 0,119 X + \epsilon$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 10,195 menunjukkan besarnya motivasi kerja (Z) jika sistem reward (X) sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi sistem reward (X) (b1) sebesar 0,119 menunjukkan besarnya peranan sistem reward (X) terhadap motivasi kerja (Z). Artinya apabila faktor sistem reward (X) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi motivasi kerja (Z) meningkat sebesar 0,119 satuan.

Persamaan II

Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	1.927	4.143			.465	.645		
Sistem_Reward_X	.840	.146	.722	5.737	.000	.926	1.080	
Motivasi_Kerja_Z	.060	.335	.023	.179	.859	.926	1.080	

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y2

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y_2 = a + b_1X + b_2Z + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan :

$$Y = 1,927 + 0,840X + 0,060Z + \epsilon$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 1,927 menunjukkan besarnya kepuasan kerja (Y) jika sistem reward (X) dan motivasi kerja (Z) sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi sistem reward (X) (b1) sebesar 0,840 menunjukkan besarnya peranan sistem reward (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan asumsi variabel motivasi kerja (Z) konstan. Artinya apabila faktor sistem reward (X) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,840 satuan nilai dengan asumsi motivasi kerja (Z) konstan.
- c. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (Z) (b2) sebesar 0,060 menunjukkan besarnya peranan motivasi kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan asumsi variabel sistem reward (X) konstan. Artinya apabila faktor motivasi kerja (Z) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,060 satuan nilai dengan asumsi sistem reward (X) konstan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji Parsial (t) Persamaan 1

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics Tolerance	VIF		
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		t	Sig.				
	B	Std. Error	Beta							
(Constant)	10.195	1.222			8.343	.000				
Sistem_Reward_X	.119	.073	.273	1.628	.113	1.000	1.000			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Pelanggan_Y1

Uji Hipotesis pengaruh variabel sistem reward (X) terhadap variabel motivasi kerja (Z).

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1. Terima H0 Jika thitung < ttabel atau -thitung > - ttabel atau nilai Sig. > 0,05
2. Tolak H0 Jika thitung \geq ttabel atau -thitung \leq - ttabel atau Sig. < 0,05

Dari tabel diatas diperoleh nilai thitung sebesar 1,628 Dengan $\alpha = 5\%$, ttabel (5%; n-k = 33) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,034 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (1,628) < ttabel (2,034), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,113 > 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya variabel sistem reward (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Nur Abib Asriyanto (2013) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Kalika Intergraha di Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Uji Parsial (t) Persamaan 2

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics Tolerance	VIF		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.				
	B	Std. Error	Beta							
(Constant)	1.927	4.143			.465	.645				
Sistem_Reward_X	.840	.146	.722	5.737	.000	.926	1.080			
Motivasi_Kerja_Y1	.060	.335	.023	.179	.859	.926	1.080			

a. Dependent Variable: Minat_Beli_Y2

Uji Hipotesis pengaruh sistem reward (X) terhadap kepuasan kerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Terima H_0 Jika $thitung < ttabel$ atau $-thitung > - ttabel$ atau nilai $Sig. > 0,05$
- 2) Tolak H_0 Jika $thitung \geq ttabel$ atau $-thitung \leq - ttabel$ atau $Sig. < 0,05$

Dari tabel diatas diperoleh nilai thitung sebesar 5,737 Dengan $\alpha = 5\%$, ttabel (5%; n-k = 33) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,034 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (5,737) $>$ ttabel (2,034), dan nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya sistem reward (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Penelitian ini tidak sesuai dengan Nur Abib Asriyanto (2013) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Kalika Intergraha di Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Uji Hipotesis pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1. Terima H_0 Jika $thitung < ttabel$ atau $-thitung > - ttabel$ atau nilai $Sig. > 0,05$
2. Tolak H_0 Jika $thitung \geq ttabel$ atau $-thitung \leq - ttabel$ atau $Sig. < 0,05$

Dari tabel diatas diperoleh nilai thitung sebesar 0,179 Dengan $\alpha = 5\%$, ttabel (5%; n-k = 33) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,034 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (0,179) $<$ ttabel (2,034), dan nilai signifikansinya sebesar $0,859 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya motivasi kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Penelitian ini juga tidak sesuai Nur Abib Asriyanto (2013) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Kalika Intergraha di Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening lebih besar dibanding pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, maka variabel tersebut bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai standardized coefficients regresi persamaan I dan II berikut :

Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Sistem Reward (X)	0,722	0,273	-	Signifikan	Sebagai Variabel Independen
2	Motivasi Kerja (Z)	0,023	-	0,062	Tidak Signifikan	Tidak Sebagai Variabel Intervening

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hal yang diajukan menyatakan bahwa : Dari table 4.16 diperoleh nilai thitung sebesar 1,628 Dengan $\alpha = 5\%$, ttabel (5%; n-k = 33) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,034 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (1,628) < ttabel (2,034), dan nilai signifikansinya sebesar $0,113 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya sistem reward (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
2. Dari tabel 4.17 diperoleh nilai thitung sebesar 5,737 Dengan $\alpha = 5\%$, ttabel (5%; n-k = 33) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,034 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (5,737) > ttabel (2,034), dan nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya sistem reward (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai thitung sebesar 0,179 (5%; n-k =33) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,034 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (0,179) < ttabel (2,034) dan nilai signifikansinya sebesar $0,859 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya motivasi kerja (Z) bukan merupakan variabel intervening yang memediasi pengaruh sistem reward (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

Saran

Untuk menyempurnakan Penelitian ini, ada beberapa aspek penambahan yang diusulkan dalam saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan pihak instansi bagaimana mengembangkan sistem reward dalam organisasi yang lebih mengutamakan kepuasan kerja pegawai.
3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar memperluas ruang lingkup objek penelitian misalkan di cakupan pemerintah, provinsi ataupun nasional di seluruh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. : Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Antoniate, Ihsan. 2011. Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran Flash Terhadap Hasil Belajar Siswa pada Sub Materi Larutan Elektrolit dan Non Elektrolit, Skripsi, FMIPA, Unimed, Medan

- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Desseler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas). Salemba Empat Jakarta.
- Buchari Alma. 2011. " Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa ". Penerbit Alfabeta: Bandung
- Edy Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS" Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler, dan Keller. 2012. "Manajemen Pemasaran". Edisi 12. Jakarta : Erlangga
- Keller, Kevin L. 2013. " Strategic Brand Management ; Building, Measuring, and Managing Brand Equity". Fourth Edition Harlow, English : Pearson Education Inc.
- Kotler, Philip dan Armstrong, Gary, (2014), "Principles of Marketing", 12th Edition, Jilid 1 Terjemahan Bob Sabran . Erlangga.Jakarta
- Nazir, Moh. 2013. "Metode Penelitian". Ghalia Indonesia. Bogor
- Sugiyono. 2012. " Metodologi Penelitian Bisnis", Cetakan 16. Alfabeta. Bandung
2013. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Alfabeta.CV. Bandung:
- Suryana. 2013. "Kewirausahaan Kiat dan Proses Menuju Sukses. Jakarta: SALEMBA EMPAT."
- Siagian, Sondang. 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Kencana Prenada Media Group Jakarta
- Syamsiyah, Naili Farida, Rodhiyah. 2013. Analisis Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Metode Balanced Scorecard. Journal Of Social and Politic Diponegoro
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta
- Nur Ilham, R., Heikal, M. ., Khaddafi, M. ., F, F., Ichsan, I., F, F., Abbas, D. ., Fauzul Hakim Hasibuan, A. ., Munandar, M., & Chalirafi, C. (2021). Survey of Leading Commodities Of Aceh Province As Academic Effort To Join And Build The Country. IRPITAGE JOURNAL, 1(1), 13–18. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v1i1.19>
- Nur ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES "SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT" TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. IRPITAGE JOURNAL, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>
- Falahuddin, F., Fuadi, . F., Munandar, M., Juanda, R. ., & Nur Ilham, R. . (2022). INCREASING BUSINESS SUPPORTING CAPACITY IN MSMES BUSINESS GROUP TEMPE BUNGONG NANGGROE KERUPUK IN SYAMTALIRA ARON DISTRICT, UTARA ACEH REGENCY. IRPITAGE JOURNAL, 2(2), 65–68. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.313>
- Majied Sumatrani Saragih, M. ., Hikmah Saragih, U. ., & Nur Ilham, R. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION TO ICREASING ENTREPRENEURSHIP IMPLEMENTATION FROM SPP AL-

- FALAH GROUP AT BLOK 10 VILLAGE DOLOK MASIHUL. MORFAI JOURNAL, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.54443/morfaiv1i1.11>
- Sandi, H. ., Afni Yunita, N. ., Heikal, M. ., Nur Ilham, R. ., & Sinta, I. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN BUDGET PARTICIPATION, JOB CHARACTERISTICS, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK MOTIVATION AS MEDIATOR VARIABLES TO STRENGTHENING USER POWER PERFORMANCE: AN EMPERICAL EVIDENCE FROM INDONESIA GOVERNMENT. MORFAI JOURNAL, 1(1), 36–48. <https://doi.org/10.54443/morfaiv1i1.14>
- Sinurat, M. ., Heikal, M. ., Simanjuntak, A. ., Siahaan, R. ., & Nur Ilham, R. . (2021). PRODUCT QUALITY ON CONSUMER PURCHASE INTEREST WITH CUSTOMER SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENING IN BLACK ONLINE STORE HIGH CLICK MARKET: Case Study on Customers of the Tebing Tinggi Black Market Online Store. MORFAI JOURNAL, 1(1), 13–21. <https://doi.org/10.54443/morfaiv1i1.12>
- Ilham, Rico Nur. et all (2019). Investigation of the Bitcoin Effects on the Country Revenues via Virtual Tax Transactions for Purchasing Management. International Journal of Suplly Management. Volume 8 No.6 December 2019.
- Ilham, Rico Nur. et all (2019).. Comparative of the Supply Chain and Block Chains to Increase the Country Revenues via Virtual Tax Transactions and Replacing Future of Money. International Journal of Suplly Management. Volume 8 No.5 August 2019.
- Lasta Irawan, A. ., Briggs, D. ., Muhammad Azami, T. ., & Nurfaliza, N. (2021). THE EFFECT OF POSITION PROMOTION ON EMPLOYEE SATISFACTION WITH COMPENSATION AS INTERVENING VARIABLES: (Case Study on Harvesting Employees of PT. Karya Hevea Indonesia). International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET), 1(1), 11–20. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i1.2>
- Rahmaniar, R., Subhan, S., Saharuddin, S., Nur Ilham, R. ., & Anwar, K. . (2022). THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURSHIP ASPECTS ON THE SUCCESS OF THE CHIPS INDUSTRY IN MATANG GLUMPANG DUA AND PANTON PUMP. International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET), 1(7), 337–348. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i7.36>

PENGARUH SISTEM REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai).

Siska Yulianita Lubis, Hendri Mayanta Tarigan, Jopinus Saragih3, Sondang Sidabutar, Rusmewahni

