

## **PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Rosita Mawarni<sup>1</sup>, Muh. Jamal Amin<sup>2</sup>, Rosa Anggraeiny<sup>3</sup>**

### ***Abstrak***

*Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur, dengan sampel yang berjumlah 35 orang menggunakan metode sensus. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson product moment, analisis korelasi parsial, kecermatan prediksi dan analisis koefisien penentu atau koefisien determinasi. Adapun temuan dalam penelitian ini adalah pertama, reward ternyata mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur. Kedua, besarnya reward terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur adalah sebesar 22,9%. Dengan demikian ada sekitar 77,1% dipengaruhi variabel-variabel atau faktor-faktor lain.*

**Kata Kunci:** penghargaan, penghormatan, kemampuan kerja, prestasi.

### **Pendahuluan**

Negara Indonesia dibentuk dengan tujuan mewujudkan masyarakat adil dan makmur dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan Negara dimaksud diselenggarakan pemerintahan oleh pemerintah Negara Indonesia.

Penyelenggaraan pemerintah yang didasarkan atas sistem pemerintahan yang telah ditetapkan dalam UUD 1945, yang dimana pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut azaz otonomi daerah dan tugas pembantuan. Pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia pada dasarnya telah ada sejak awal kemerdekaan, namun setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor UU No 5 tahun 1974 tentang

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: mawarnirosiita897@gmail.com

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

<sup>3</sup> Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Pemerintahan Daerah yang kemudian direvisi menjadi 22 Tahun 1999 selanjutnya direvisi dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan kemudian direvisi kembali dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 termasuk perubahan perubahan UU. Penyelenggaraan otonomi Daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dimaksudkan agar penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintahan daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 pemerintah telah mengatur aparatur atau pegawai dimana dalam Undang-Undang tersebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu PNS sebagai unsur utama Sumber Daya Aparatur Negara mempunyai peranan yang penting dalam mengembangkan tugas pemerintahan, diantaranya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan suatu penyelenggaraan pemerintahan sangat tergantung oleh kinerja PNS

Dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah, diperlukan Pengembangan sumber daya manusia karena pada dasarnya peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi atau instansi. Salah satu pengembangan sumberdaya manusia yaitu melalui pelatihan, pendidikan, pembinaan, *recruitment*. Pelatihan yang dimaksud yaitu mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk mempermudah pembelajaran pada pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pegawai. Pendidikan Pengembangan SDM melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja yang bersifat formal berkaitan dengan karir. Pembinaan bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub organisasi melalui suatu program berencana dan penilaian perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja, analisis pekerjaan, klasifikasi pekerjaan dan lain-lain. *Recruitment* untuk memperoleh SDM sesuai dengan formasi kebutuhan organisasi atau instansi dan sebagai salah satu alat organisasi atau instansi dalam pembaruan dan pengembangan. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Pegawai yang

mempunyai kinerja kerja yang baik akan mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan hasil yang memuaskan dan maksimal. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas - tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Dalam membentuk karakter kedisiplinan dibutuhkan faktor lain yang juga mampu meningkatkan kinerja kerja pegawai. Diantaranya: penghargaan, semangat, dan profesiolisme. Disebuah instansi setiap pegawai diberikan sebuah imbalan yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan atau *Reward* diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja pegawai. Sebagai upaya mendorong dan memotivasi kinerja pegawai. Agar menghasilkan sebuah pekerjaan yang lebih banyak dari target dan sasaran yang ditetapkan. Sehingga penghargaan merupakan hal yang sangat pokok dalam pencapaian kinerja pegawai.

Sebagai langkah wujud nyata dalam hasil pembinaan maka pentingnya pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang telah meningkatkan prestasi dan produktivitas kerjanya yang lebih baik. Hal ini diliat dari kinerja pegawai dan kemampuan yang diberikan kepada suatu organisasi. Pemberian *reward* tersebut merupakan usaha pimpinan dalam mewujudkan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai lebih giat lagi menyelesaikan pekerjaanya dan lebih teliti. Pemberian *reward* ini diberikan dengan mempertimbangkan hasil kerja seorang pegawai yang telah memenuhi standar yang ditentukan atau tidak memenuhi standar yang ditentukan.

Besar kecilnya *reward* yang diberikan, bergantung kepada banyak hal diantaranya pencapaian yang diselesaikan. Hal ini pula merupakan cara untuk menarik dan memotivasi agar pegawai mewujudkan tujuan organisasi seperti: memberikan sertifikat penghargaan, puji, promosi jabatan, insentif, dan bonus serta kesempatan melanjutkan belajar.

Berdasarkan observasi penulis amati di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur walaupun *reward* begitu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun sepertinya pelaksanaan *reward* untuk meningkatkan kinerja pegawai itu belum begitu efektif. Menurunnya kinerja pegawai sering kali terjadi berdasarkan bahwa kurang maksimalnya dan kurang efektif dalam melakukan tugasnya, hal ini terjadi karena terlambatnya belangko dari pusat yang membuat pembuatan E-ktp cukup lambat didistribusikan, terjadi penumpukan pekerjaan hal ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan atau tertunda dalam pembuatan E-ktp sehingga terjadi ketidakefektifan. Hal lain juga terlihat dari kurangnya dari pimpinan dalam memberikan saran dan perbaikan dari kesalahan-kesalahan yang terjadi, karena pimpinan kurang menyediakan tempat-tempat yang menjadi penyalur aspirasi masyarakat seperti kotak saran.

Serta kuranya pimpinan dalam memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan sebagai upaya peningkatan prestasi. Sebab itulah pegawai tidak banyak menerima penghargaan atau *reward*. Serta kurangnya penghargaan yang sebanding seperti uang pembinaan, trophy, sertifikat atau apresiasi dalam ucapan kepada pegawai yang mempunyai kinerja baik. dan uang jam lembur terlalu sedikit. Serta Pimpinan harus bijak dalam membuat keputusan yang baik terkait pegawai yang patut diberi *reward*. Maka diharapkan dengan *reward* dan kinerja pegawai antara pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Tidak Tetap (PTT), dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat selalu dalam keadaan yang prima.

Kinerja Pegawai banyak dipengaruhi oleh kemampuan orang-orang atau organisasi. Maka dalam mencapai tujuannya termasuk diperlukan faktor *reward* sebab faktor berhubungan erat atau paling dominan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, sebab bila terdapat kesalahan dalam melakukan pemberian *reward* yang diberikan oleh orang yang tidak kompeten sesuai bidangnya serta diri masing-masing pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai juga akan rendah dan tujuan pekerjaan tidak tercapai. Pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi isu kunci yang hendak dijawab penulis dalam penelitian ini.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) Manajemen sumber daya manusia adalah nilai kolektif dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman hidup, dan motivasi tenaga kerja organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2011) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Menurut dari beberapa penegertian diatas penulisan dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah usaha untuk meningkatkan nilai dari sumber daya manusia secara efektifitas serta efisiensi kerja untuk membantu mencapai tujuan baik individu, masyarakat, organisasi maupun perusahaan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh karena itu sumber daya manusia (Pegawai) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berhasil dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Reward**

Simamora (2004:514) Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Hasibuan (2007) *Reward* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa *Reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa *Reward* merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

### **Kinerja Pegawai**

Rue dan Byars dalam Keban, (2003:3), sebagai tingkat pencapaian hasil (*the degree of accomplishment*), karena itu kinerja pegawai dapat dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan yang diinginkan. Prawirosentono Sinambela (2006:137), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Robbins, (1996: 439) Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerja yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Prawiro Suntoro dalam Pabundu (2006:121), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang yang dapat diperoleh dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dimana kemampuan seseorang dapat dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan

melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya

### **Hubungan antara *Reward* terhadap Kinerja Pegawai**

Pengukuran kinerja bertujuan memberikan dasar sistematik bagi manager untuk memberikan *Reward*, misalnya kenaikan gaji, tunjangan dan promosi atau sistem *punishment*, misalnya pemutusan kerja, penundaan promosi dan teguran. Sistem manajemen kinerja modern diperlukan untuk mendukung sistem berdasarkan kinerja atau disebut juga pembayaran berorientasi hasil. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem *Reward*, insentif dan gaji yang memiliki hubungan yang jelas dengan knowledge, skill dan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi Mahmudi, (2005: 16). Dengan kata lain, sistem *Reward* dapat digunakan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mengukur tingkat kinerja.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja yang baik. Kinerja tersebut menunjukan pada hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang pegawai secara umum mempengaruhi prestasi kerja organisasi.

Ketika pegawai menampilkan kinerja kreatif, seseorang menyarankan ide baru dan berguna bagi organisasi yang menjadi prasyarat untuk pengembangan dan pengimplementasian selanjutnya. Kreativitas pegawai menjadi kunci dalam meningkatkan keunggulan bersaing dengan memberikan kontribusi fundamental terhadap keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi. Terbentuknya aparatur professional tersebut memerlukan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrument pemutakhiran. Pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparatur memungkinkannya untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana.

Dari paparan tersebut dapat dilihat adanya hubungan antara *Reward* dengan Kinerja Pegawai, *Reward* memiliki hubungan untuk mempengaruhi Kinerja, sebab Kinerja yang baik tidak mungkin tercipta dengan sendirinya, akan tetapi ada karena hubungan yang mempengaruhinya.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai. Sampel total yang diambil adalah 35 orang dari jumlah pegawai pns di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai. Dalam penelitian ini penulis mengambil semua populasi yang ada sebagai sampel dengan menggunakan metode *Sensus*.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuisioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuisioner penelitian ini

merupakan indikator dari variabel *reward* meliputi : (1) Gaji dan Bonus, (2) Kesejahteraan, (3) Pengembangan Karir, (4) Penghargaan Psikologi dan Sosial Variabel Kinerja Pegawai meliputi : (1) Kualitas Kerja/Mutu Kerja, (2) Kualitas Kerja, (3) Kuantitas Kerja, (4) Ketepatan Waktu, (5) Efektivitas.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) korelasi *pearson product moment*, (2) analisis regresi linear sederhana, (3) kecermatan prediksi dan (4) koefisien determinasi/koefisien penentu. Dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun (1995:110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5), dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 4 dan jawaban e diberi nilai 1).

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis **Korelasi Pearson Product Moment** digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu antara variabel *Reward* (x) dengan variabel Kinerja Pegawai (y) di Kantor Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Timur. Sebelum menuju pada analisis regresi yang bertujuan untuk mencari pengaruh, terlebih dahulu melihat hubungan antara variabel-variabel yang dibahas, sebab setiap pengaruh pasti memiliki hubungan. Jika tidak, memiliki hubungan otomatis tidak akan ada pengaruh diantara variabel-variabel tersebut. Dengan menggunakan aplikasi *SPSS V.10.0* diperoleh hasil korelasi *pearson product moment* antara X dan Y yaitu  $r = 0,479$ . Jadi terdapat hubungan antara *reward* di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,391. Untuk menguji korelasi signifikan atau tidak maka harus mengetahui harga *Ftest* dan membandingkan dengan *Ftabel* pada taraf kesalahan yang telah ditentukan dengan taraf kesalahan 5%. Diketahui *Ftest* sebesar 10,121. Artinya *Ftest* > *Ftabel* ( $10,121 > 4,12$ ) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan *Reward* memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi ini adalah positif dan setelah dilakukan uji *Ftest* maka korelasi ini adalah signifikan. Ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Timur

Analisis **Regresi Linear Sederhana** digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS V.10.0*, diperoleh hasil persamaan regresi pada variabel bebas yaitu  $a = 30,404$  dan  $b = 0,391x$ . Maka persamaan regresinya adalah  $Y = 30,404 + 0,391x$ .

Untuk mengetahui apakah persamaan garis linear tersebut signifikan atau tidak, maka perlu di cek dengan Ftest. Dengan menggunakan komputer yaitu dengan membandingkan nilai Ftest dengan Ftabel . dengan menetapkan tingkat kesalahan sebesar 5 persen dengan nilai  $n = 35$  maka diperoleh Ftabel sebesar 4,12 dan Ftest sebesar 9,822. Maka dengan demikian dapat dilihat bahwa  $Ftest > Ftabel$  atau  $(9,822 > 4,12)$  sehingga dapat disimpulkan persamaan garis regresi linear tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh.

Dengan nilai koefisien  $b$  sebesar 0,391 maka diperoleh Ttest sebesar 3,314. Dan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka dibandingkan Ttest dengan Ttabel diketahui Ttabel sebesar 1,660 dan Ttest variabel *Reward* sebesar 3,134. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Ttest lebih besar dari pada nilai Ttabel. Maka dengan demikian dapat dikatakan signifikan. Jadi pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan.

Untuk mengetahui **kecermatan prediksi** dari regresi linear tersebut maka dilakukan dengan cara membandingkan antara standar deviasi dari  $y$  ( $Sy$ ) dengan Standar error of estimate (SEest). Dengan menggunakan aplikasi SPSS Statistics v.10.0 diperoleh hasil  $Sy$  yaitu 2,021 dan SEest yaitu 1,801. Hal ini menunjukkan  $Sy > SEest$  atau  $2,021 > 1,801$ . Dengan demikian, melalui perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa prediksi diatas adalah cermat. Berarti *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Timur

Analisis **Koefisien Penentu/Koefisien Determinasi** digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel *reward* ( $X$ ) terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Timur. Dengan menggunakan aplikasi *SPSS V.10.0*, maka diperoleh hasil sebesar 0,229. Dengan demikian, untuk mengetahui koefisien determinasi atau koefisien penentu, maka digunakan rumus Hasan (2004:63) diperoleh hasil besarnya pengaruh Variabel *Reward* terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 22,9%. hal ini pula menunjukkan bahwa sisa pengaruh sebesar 77,1% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dipengaruhi dan diluar dari variabel Kinerja Pegawai.

## **Kesimpulan dan Rekomendasi**

Dengan menggunakan Analisis variabel secara keseluruhan menyatakan bahwa variabel *Reward*, dan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Timur adalah termasuk kategori tinggi, dengan kata lain *Reward*, dan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Timur dalam kondisi yang sangat baik dan maksimal.

Dengan menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*, diperoleh hasil bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai hubungan (korelasi) sebesar 0,479 yang berarti positif dengan variabel kualitas/mutu kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas. Diperoleh pula hasil bahwa 10,121. Artinya  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $10,121 > 4,12$ ), maka korelasi signifikan, sehingga dapat dikatakan *Reward* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Timur. Melalui analisis regresi linear sederhana, diperoleh Koefisien regresi *reward* terhadap kinerja pegawai adalah 0,229 (0,229=besaran angka hubungan atau pengaruh antar variabel). Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel *reward* mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 0,229 (0,229= besaran angka hubungan atau pengaruh antar variabel). Kemudian setelah dilakukan tes maka hasilnya adalah signifikan. Hal ini berarti pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Timur adalah positif dan signifikan. Jadi ini menunjukkan hipotesis pertama pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, maka dapat diketahui besar pengaruh *reward* yang dalam hal ini *reward* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Timur adalah sebesar 22,9% (22,9=besaran angka hubungan atau pengaruh antar variabel). Dengan demikian ada sekitar 77,1% merupakan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di luar variabel *Reward*

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis yang penulis lakukan, maka penulis meminta izin untuk memberikan beberapa masukan ataupun saran-saran, antara lain. Memberikan imbalan yang dapat meningkatkan kinerja mereka. penghargaan atau *reward* diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja pegawai.

## **Daftar Pustaka**

- Sinambela, Lisan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu. Yogyakarta.  
Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN  
S. P. Hasibuan. 2007. Menejemen Sumber Daya Manusia.  
Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara. *Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara  
*Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksaraedition. McGraw-Hill International Edition.

## **Dokumen**

- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah  
Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

**Sumber Internet**

<https://patawari.wordpress.com/2009/05/14/profesionalisme-aparatur-pemerintah-kota/>