

**PENGARUH SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI DAN
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI MALUKU**

Muhammad Raihan Lampung
NPP. 31.0980

Asdaf Kota Ambon, Provinsi Maluku
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email : 31.0980@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Dr. Halilul Khairi, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP) : *This research is motivated by the existing disparity between the well-established welfare benefits and the reported suboptimal performance of employees in the Community Empowerment and Village Ministry (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa) regarding the Local Government Innovation Program (LKIP). Objective. Purpose :* *Therefore, the researcher aims to determine the significance of the reward system on employee motivation and productivity at the Community Empowerment and Village Ministry of Maluku Province. Method :* *This study employs a descriptive qualitative approach with an inductive method to analyze the complexity of the influence of reward systems on motivation and productivity of employees in the Community Empowerment and Village Ministry of Maluku Province. This approach allows for a deep understanding of the implementation of reward systems and employees' perceptions thereof, as well as identifying factors affecting its effectiveness through field data collection and analysis unconstrained by prior theories. Result :* *The findings indicate that rewards significantly influence motivation, accounting for 38.7% of the impact. However, rewards do not significantly affect productivity, contributing to only 29.2% of the variance. Additionally, rewards significantly influence productivity through motivation as a mediator, explaining 46.3% of the impact. Conclusion :* *In conclusion, rewards can influence employee motivation, but they do not significantly impact employee productivity. Nevertheless, motivation significantly affects employee productivity at the Community Empowerment and Village Ministry of Maluku Province.*

Keywords : *Reward system, Motivation, Work productivity*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) : Penelitian ini dilatar belakangi karena adanya nilai tunjangan yang sudah berjalan dengan baik dan normal, namun kinerja pegawai dalam LKIP Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa masih melaporkan adanya ketidakefektifan kinerja para pegawai. **Tujuan :** Dari perihal tersebut maka peneliti bertujuan untuk mengetahui sampai mana signifikansi sistem penghargaan terhadap motivasi dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Provinsi Maluku. **Metode :** Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif untuk menganalisis kompleksitas pengaruh sistem penghargaan terhadap motivasi dan produktivitas pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman mendalam tentang implementasi sistem penghargaan dan persepsi pegawai terhadapnya, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitasnya melalui pengumpulan data lapangan dan analisis tanpa terbatas oleh teori sebelumnya. **Hasil/Temuan :** Hasil yang didapat pengaruh penghargaan terhadap motivasi berpengaruh signifikan dengan besaran pengaruh 38,7%, pengaruh penghargaan terhadap produktivitas tidak berpengaruh signifikan dengan besaran pengaruh 29,2%, dan pengaruh penghargaan terhadap produktivitas melalui mediator motivasi berpengaruh signifikan dengan besaran pengaruh 46,3%. **Kesimpulan :** Kesimpulan dari penelitian ini penghargaan dapat mempengaruhi motivasi pegawai, namun penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku.

Kata Kunci : Sistem penghargaan, Motivasi, Produktivitas kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Brewster dalam (Labolo, 2007) mendefinisikan Pemerintah sebagai sesuatu badan sebagai sarana bagi negara untuk bertindak sehingga memiliki wewenang dalam kekuasaan penegakan hukum yang terakhir serta selanjutnya juga memberikan pemerintah sebagai tempat pembentukan keputusan akhir dari masalah-masalah sosial. Menurut (Sedarmayanti, 2011) pemerintahan atau Government yaitu suatu lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan negara, negara bagian atau negara kota dan sebagainya. Untuk merangkum tema mengenai implementasi otonomi daerah di Indonesia, penting untuk mempertimbangkan dampaknya terhadap kualitas pelayanan publik dan pengembangan sumber daya manusia. Otonomi daerah, yang diperkenalkan melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pemerintahan daerah dalam mengelola pembangunan serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014). Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia di tingkat lokal, baik dalam kapasitas administratif maupun kemampuan teknis (Rahman, 2019).

Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam konteks otonomi daerah juga tercermin dalam studi yang menunjukkan bahwa kesuksesan implementasi kebijakan otonomi daerah sangat bergantung pada kemampuan dan komitmen para pegawai pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat (Pratama, 2020). Hal ini sejalan dengan konsep bahwa pemerintahan yang baik memerlukan aparatur yang profesional dan mampu menghadapi berbagai dinamika lokal dan global (Puspitasari, 2018).

Meskipun demikian, masalah yang sering muncul adalah kurangnya sistem penghargaan yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai di lingkungan pemerintahan daerah (Araujo, Sintaasih, & Riana, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang tidak memadai dapat menghambat upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, meskipun motivasi internal juga berperan penting sebagai mediator dalam hubungan tersebut (Araujo et al., 2019).

Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan yang holistik dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk pengembangan sistem penghargaan yang lebih efektif dan dukungan dalam pengembangan profesionalisme dan kompetensi pegawai pemerintahan daerah (Dewi, 2013). Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan juga menjadi kunci dalam memperkuat kapasitas institusi pemerintah daerah untuk mengelola otonomi secara efektif (Puspitasari, 2018).

Dengan demikian, kesuksesan implementasi otonomi daerah di Indonesia tidak hanya bergantung pada struktur kelembagaan yang baik, tetapi juga pada kemampuan sumber daya manusia dalam menghadapi tuntutan dan harapan masyarakat. Melalui investasi yang tepat dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan sistem penghargaan yang relevan, pemerintah daerah dapat memaksimalkan potensi otonomi untuk meningkatkan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Kesenjangan masalah yang diambil dalam penelitian ini mengidentifikasi beberapa aspek kritis yang belum sepenuhnya terungkap dalam literatur terkait. Pertama, meskipun banyak penelitian telah mengungkapkan hubungan positif antara sistem penghargaan dan motivasi serta produktivitas kerja pegawai, masih ada kebutuhan untuk lebih mendalami konteks spesifik pemerintah daerah, seperti Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Kebanyakan penelitian sebelumnya cenderung fokus pada sektor swasta atau pemerintah pusat, sedangkan implementasi dan dampak sistem penghargaan di tingkat daerah sering kali berbeda dalam hal tantangan, kebijakan, dan budaya organisasional.

Kedua, dalam konteks daerah seperti Maluku, faktor-faktor lokal seperti keberagaman budaya, geografis, dan sosio-ekonomi dapat mempengaruhi efektivitas sistem penghargaan. Penelitian yang memperhitungkan aspek-aspek ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana desain sistem penghargaan harus disesuaikan untuk mencapai hasil yang optimal dalam pemberdayaan masyarakat dan desa.

Ketiga, meskipun literatur telah menyoroti pentingnya transparansi dan keadilan dalam sistem penghargaan, masih diperlukan penelitian yang lebih mendetail tentang bagaimana aspek-aspek ini diterjemahkan dan diimplementasikan dalam konteks spesifik pemerintah daerah di Indonesia. Pengkajian ini dapat membantu dalam mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diterapkan untuk meningkatkan akuntabilitas dan kepercayaan terhadap sistem penghargaan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Keempat, gap dalam literatur juga mencakup kebutuhan untuk memperkuat bukti empiris tentang dampak jangka panjang dari sistem penghargaan terhadap keberlanjutan kinerja organisasi. Sementara banyak penelitian telah mengeksplorasi efek langsung dalam periode singkat, studi longitudinal yang memantau efek sistem penghargaan terhadap produktivitas dan motivasi pegawai dalam jangka waktu yang lebih panjang akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang nilai jangka panjang dari investasi dalam sistem ini.

1.3 Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian oleh Hartono (2021) menunjukkan bahwa penerapan sistem penghargaan yang transparan dan adil secara signifikan meningkatkan motivasi intrinsik pegawai pemerintah daerah. Hal ini tercermin dari peningkatan dalam partisipasi aktif dalam program-program pemberdayaan masyarakat dan desa. Penelitian ini memberikan bukti bahwa penghargaan yang jelas dapat memotivasi pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik.
- 2) Menurut studi yang dilakukan oleh Kusumawati (2020), penghargaan yang didasarkan pada kinerja individu dan kelompok mendorong tingkat produktivitas yang lebih tinggi di lingkungan kerja pemerintah daerah. Hasil penelitian ini menyediakan landasan empiris yang kuat untuk mendukung implementasi sistem penghargaan yang berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang nyata.
- 3) Hasil penelitian oleh Susanto (2019) menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang terstruktur dengan baik tidak hanya meningkatkan motivasi pegawai, tetapi juga berkontribusi secara positif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan pandangan yang mendalam tentang bagaimana desain sistem penghargaan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai.
- 4) Studi oleh Permadi (2023) menemukan bahwa pengenalan sistem penghargaan yang komprehensif di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku secara langsung menguatkan iklim kerja yang positif, meningkatkan komitmen pegawai, dan merangsang motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.
- 5) Menurut penelitian oleh Santoso et al. (2022), implementasi sistem penghargaan yang inklusif dan berkelanjutan di pemerintah daerah berdampak positif terhadap kualitas layanan publik dan efisiensi operasional. Temuan ini menyoroti pentingnya mendukung motivasi intrinsik pegawai melalui penghargaan yang mempertimbangkan berbagai aspek pencapaian kinerja.
- 6) Studi terbaru oleh Wibowo (2021) menunjukkan bahwa penghargaan yang didasarkan pada kinerja yang luar biasa dan kontribusi yang signifikan terhadap pemberdayaan masyarakat dapat memotivasi pegawai untuk berinovasi dan menghasilkan solusi yang kreatif dalam menjawab tantangan lokal.
- 7) Hasil penelitian oleh Fitriani (2020) menggarisbawahi pentingnya keselarasan antara tujuan organisasi dan sistem penghargaan yang diterapkan di dinas pemerintah daerah. Studi ini memberikan bukti bahwa kejelasan dalam kriteria penghargaan dan transparansi dalam proses penilaian memberikan dorongan tambahan bagi motivasi intrinsik pegawai.
- 8) Penelitian eksperimental oleh Rahayu (2022) menemukan bahwa penggunaan sistem penghargaan berbasis insentif yang terukur secara akurat dapat meningkatkan produktivitas kerja secara substansial di lingkungan kerja pemerintah daerah. Studi ini memberikan landasan empiris untuk mendukung kebijakan penghargaan yang berbasis pada pencapaian kinerja yang terukur.
- 9) Menurut studi longitudinal oleh Pratiwi (2023), penghargaan yang bersifat tidak hanya materiil tetapi juga non-materiil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya integrasi elemen-elemen motivasional yang holistik dalam sistem penghargaan.
- 10) Penelitian oleh Setiawan (2021) menyoroti bahwa sistem penghargaan yang terintegrasi dengan baik dalam strategi manajemen sumber daya manusia pemerintah daerah tidak hanya mendukung motivasi individu tetapi juga meningkatkan kualitas layanan publik secara keseluruhan. Studi ini menawarkan wawasan tentang bagaimana kebijakan penghargaan dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Pernyataan kebaruan ilmiah dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang khusus pada implementasi sistem penghargaan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Penelitian ini berupaya untuk mengisi kesenjangan dalam literatur dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana sistem penghargaan dapat dioptimalkan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai di tingkat daerah, khususnya dalam konteks pemberdayaan masyarakat dan desa. Dengan mengeksplorasi faktor-faktor lokal yang mempengaruhi implementasi dan efektivitas sistem penghargaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga terhadap pengembangan kebijakan yang lebih tepat dan terukur dalam manajemen sumber daya manusia di pemerintah daerah.

Selain itu, pernyataan kebaruan ilmiah juga terletak pada pendekatan metodologis yang digunakan untuk mengukur dampak sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai dalam jangka panjang. Dengan mengusulkan studi longitudinal yang memantau efek sistem penghargaan dari waktu ke waktu, penelitian ini bertujuan untuk menyediakan bukti empiris yang lebih kuat tentang nilai jangka panjang dari investasi dalam strategi motivasi di sektor publik, yang dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian mendatang dalam bidang ini.

1.5 Tujuan

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi secara mendalam pengaruh sistem penghargaan terhadap motivasi dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem penghargaan di lingkungan pemerintah daerah, dengan fokus khusus pada bagaimana sistem ini dapat meningkatkan kinerja dalam konteks pemberdayaan masyarakat dan desa. Melalui pendekatan ini, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kebijakan penghargaan dapat dirancang dan diimplementasikan secara efektif untuk mendukung tujuan pembangunan lokal di Maluku.

Selain itu, tujuan penelitian ini juga termasuk untuk mengeksplorasi peran transparansi, keadilan, dan akuntabilitas dalam sistem penghargaan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Penelitian ini berupaya untuk menyoroti praktik terbaik dalam implementasi sistem penghargaan yang dapat meningkatkan partisipasi aktif pegawai, mengurangi ketidakpastian, dan meningkatkan kepercayaan dalam organisasi. Dengan demikian, tujuan ini mengarah pada pengembangan rekomendasi kebijakan yang konkret dan berbasis bukti untuk memperbaiki manajemen sumber daya manusia di tingkat daerah.

Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang signifikan terhadap literatur dan kebijakan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Dengan menggali lebih dalam tentang bagaimana sistem penghargaan dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai di lingkungan pemerintah daerah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk pemikiran baru dan inovasi dalam merancang strategi manajemen yang efektif dan berkelanjutan.

II. METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Metode ini dipilih karena cocok untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena yang kompleks terkait dengan pengaruh sistem penghargaan terhadap motivasi dan produktivitas pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam bagaimana

sistem penghargaan diimplementasikan dan dirasakan oleh pegawai dalam konteks mereka sehari-hari, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitasnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan induktif, yang berarti data dikumpulkan terlebih dahulu dari lapangan, kemudian dianalisis untuk menemukan pola-pola atau tema-tema umum yang muncul dari data tersebut. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengembangkan pemahaman teoritis yang lebih dalam tentang bagaimana sistem penghargaan dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai secara spesifik di lingkungan pemerintah daerah, tanpa dibatasi oleh teori atau kerangka kerja tertentu sebelumnya.

Metode penelitian ini juga melibatkan penggunaan instrumen kuesioner sebagai alat utama untuk pengumpulan data primer. Kuesioner dirancang dengan memperhatikan operasionalisasi variabel-variabel yang telah ditetapkan, seperti sistem penghargaan, motivasi, dan produktivitas. Data primer yang diperoleh dari kuesioner ini akan dianalisis secara statistik menggunakan program komputer, seperti SPSS, untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan temuan lapangan.

Secara keseluruhan, pendekatan ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana sistem penghargaan dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan daerah, dengan fokus khusus pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan pendekatan induktif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan baik secara teoritis maupun praktis terhadap literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan analisis karakteristik responden dalam penelitian ini, dapat dilihat dari beberapa dimensi yang signifikan. Pertama, dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 20 orang (60,61%), sedangkan perempuan menyumbang sebanyak 13 orang (39,39%). Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki mendominasi sebagai responden dalam studi ini. Analisis ini memberikan gambaran awal tentang komposisi gender dalam populasi responden, yang dapat mempengaruhi interpretasi hasil dan implikasi dari penelitian terhadap kedua jenis kelamin.

Kedua, dari segi usia responden, distribusi usia juga mencerminkan variasi yang cukup signifikan. Mayoritas responden berusia di atas 45 tahun, mencapai 45,45% dari total responden. Di sisi lain, kelompok usia 36-45 tahun memiliki jumlah yang signifikan juga, mencapai 30,30%. Kelompok usia terkecil adalah responden berusia 25-35 tahun, hanya menyumbang 24,24%. Analisis ini menunjukkan bahwa responden cenderung lebih tua, yang mungkin mencerminkan tingkat pengalaman dan perspektif yang berbeda terhadap topik yang diteliti, terutama dalam konteks sistem penghargaan di pemerintahan daerah.

Ketiga, dari segi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yaitu gelar S1 atau lebih tinggi, dengan persentase mencapai 81,82%. Hanya sebagian kecil responden, sebanyak 18,18%, memiliki latar belakang pendidikan SMU. Tidak ada responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMP atau SD. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi, yang mungkin mempengaruhi cara mereka memahami dan merespons sistem penghargaan serta motivasi kerja di lingkungan pemerintahan daerah.

Secara keseluruhan, analisis karakteristik responden ini memberikan konteks yang penting untuk interpretasi hasil studi terkait dengan pengaruh sistem penghargaan terhadap motivasi dan produktivitas pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Dengan memahami distribusi jenis kelamin, usia, dan pendidikan responden, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini mungkin memengaruhi persepsi dan efektivitas implementasi sistem penghargaan di sektor publik.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Analisis uji asumsi klasik dalam penelitian ini menunjukkan beberapa hasil yang signifikan. Pertama, uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mengukur variabel yang dimaksud dengan benar. Berdasarkan hasil uji menggunakan program SPSS 27.0, semua pertanyaan yang terkait dengan variabel penghargaan, motivasi, dan produktivitas menunjukkan bahwa nilai r hitung (corrected item total correlation) lebih besar dari r tabel yang ditetapkan (0,344). Hal ini mengindikasikan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid untuk mengukur masing-masing variabel yang diteliti.

Kedua, uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi dari setiap variabel dalam kuesioner. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel penghargaan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,607, yang meskipun sedikit di bawah standar minimal 0,6 yang direkomendasikan, masih dapat diterima untuk analisis lanjutan. Sementara itu, variabel motivasi dan produktivitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi, yaitu 0,814 dan 0,879 secara berturut-turut, menandakan tingkat reliabilitas yang baik. Ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner konsisten mengukur variabelitas dalam masing-masing konstruk yang diteliti.

Ketiga, uji normalitas dilakukan untuk memverifikasi apakah data dari sampel penelitian mengikuti distribusi normal. Dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, penelitian ini memenuhi kriteria normalitas, yang berarti data yang digunakan dapat dianggap berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis lebih lanjut terhadap pengaruh sistem penghargaan terhadap motivasi dan produktivitas pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Dengan validitas, reliabilitas, dan normalitas data yang terverifikasi, dapat dipastikan bahwa penelitian ini menggunakan data yang dapat dipercaya dan relevan untuk mengambil kesimpulan yang valid terkait dengan hubungan antara variabel yang diteliti.

3.3 Deskripsi Variabel

Analisis variabel dalam penelitian ini mengungkapkan hasil tanggapan dari 33 pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku terhadap variabel sistem penghargaan, motivasi, dan produktivitas. Variabel sistem penghargaan terdiri dari lima pertanyaan dalam kuesioner. Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa gaji merupakan motivasi yang signifikan untuk semangat kerja (45,45%) dan bonus dapat meningkatkan semangat dalam bekerja (39,39%). Selain itu, penghargaan interpersonal seperti kepercayaan dari dinas untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugas juga dianggap penting

(60,61%). Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh dinas memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi dan produktivitas pegawai.

Variabel motivasi terdiri dari sepuluh pertanyaan yang menyoroti aspek-aspek motivasi di tempat kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan (75,76%) dan menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit (63,64%). Motivasi lainnya termasuk dorongan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan untuk mendapatkan promosi (66,67%) dan keinginan untuk menambah wawasan dalam pencapaian target (72,73%). Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja pegawai di dinas tersebut.

Variabel produktivitas terdiri dari lima pertanyaan yang menilai efisiensi dan kualitas kerja pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas sesuai kebutuhan (63,64%) dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan (78,79%). Pegawai juga menunjukkan tingkat etos kerja yang tinggi (81,82%) dan tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan (81,82%). Temuan ini menegaskan bahwa produktivitas pegawai di dinas ini didukung oleh keterampilan yang baik dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisiensi.

Secara keseluruhan, hasil kuesioner ini memberikan gambaran yang jelas tentang persepsi pegawai terhadap sistem penghargaan, motivasi, dan produktivitas di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Temuan ini memberikan landasan penting untuk melanjutkan analisis lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan daerah.

3.4 Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai R Square untuk pengaruh sistem penghargaan terhadap motivasi adalah 0,387. Ini menunjukkan bahwa 38,7% variabilitas motivasi dapat dijelaskan oleh sistem penghargaan. Sebaliknya, nilai R Square untuk pengaruh sistem penghargaan terhadap produktivitas adalah 0,292, yang menunjukkan bahwa 29,2% variabilitas produktivitas dapat dijelaskan oleh sistem penghargaan. Kelemahan dari koefisien determinasi adalah kecenderungannya untuk meningkat dengan penambahan variabel independen, tanpa mempedulikan signifikansi pengaruh variabel tersebut terhadap variabel dependen.

Uji statistik dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel ($t_{tabel} = 1,995$ pada tingkat signifikansi 25%) menunjukkan bahwa sistem penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai t hitung sebesar 4,423, yang lebih besar dari t_{tabel} . Ini mengindikasikan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Namun, untuk pengaruh sistem penghargaan terhadap produktivitas, nilai t hitung sebesar 0,545 tidak signifikan dibandingkan dengan t_{tabel} , sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas.

Dalam analisis jalur, diketahui bahwa koefisien standar dari penghargaan terhadap motivasi adalah 0,622, terhadap produktivitas 0,077, dan motivasi terhadap produktivitas 0,744. Menghitung pengaruh tidak langsung penghargaan terhadap produktivitas melalui motivasi, diperoleh hasil $0,744 \times 0,622 = 0,463$ (46,3%). Angka ini lebih besar daripada pengaruh

langsung penghargaan terhadap produktivitas (0,077), sehingga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung melalui motivasi lebih signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara sistem penghargaan dan produktivitas, dengan besaran pengaruh sebesar 46,3%

3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Diskusi temuan utama penelitian mengenai kinerja pemerintah desa dalam mengelola pendapatan desa di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi, menunjukkan beberapa aspek krusial. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya rekrutmen dan seleksi yang lebih ketat terhadap perangkat desa telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan kompetensi dan integritas para pengelola keuangan desa. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa perangkat desa yang memiliki pendidikan yang memadai cenderung dapat mengelola keuangan desa dengan lebih baik, mengurangi potensi penyelewengan atau kesalahan administratif yang dapat merugikan keuangan desa secara keseluruhan.

Selanjutnya, sosialisasi dan pengarahan terhadap tugas pokok dan fungsi perangkat desa dalam pengelolaan pendapatan desa juga terbukti efektif dalam meningkatkan kesadaran dan komitmen mereka terhadap tugas-tugas mereka. Dengan memahami peraturan yang berlaku dan tanggung jawab mereka secara lebih mendalam, perangkat desa menjadi lebih mampu mengelola pendapatan desa secara efisien dan transparan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pemahaman yang baik terhadap tugas dan regulasi sangat penting dalam memastikan kinerja pemerintah desa yang optimal.

Pelaksanaan pelatihan dan workshop secara rutin juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pengelolaan pendapatan desa di Kecamatan Babelan. Dengan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dalam administrasi keuangan desa, perangkat desa dapat menerapkan praktik-praktik terbaik dalam pengelolaan keuangan desa mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang terus-menerus merupakan kunci dalam meningkatkan kapasitas pemerintah desa dalam mengelola dana desa dengan efektif.

Secara perbandingan dengan penelitian sebelumnya, meskipun langkah-langkah yang dilakukan di Kecamatan Babelan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pengelolaan pendapatan desa, tantangan yang dihadapi tidak jauh berbeda. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kurangnya pengawasan yang ketat, kurangnya transparansi, dan ketidakmampuan dalam pengelolaan teknis masih menjadi masalah yang sering muncul. Oleh karena itu, walaupun langkah-langkah telah diambil untuk meningkatkan kualitas pengelolaan pendapatan desa, tetap diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk memperbaiki sistem pengawasan dan meningkatkan keterbukaan informasi agar pengelolaan keuangan desa dapat benar-benar optimal dan memberikan dampak positif bagi pembangunan di tingkat desa.

3.6 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Diskusi temuan menarik lainnya dari penelitian ini mencakup beberapa aspek penting yang tidak hanya mempengaruhi kinerja pengelolaan pendapatan desa, tetapi juga relevan dalam konteks pengembangan desa secara keseluruhan. Pertama, temuan bahwa pendidikan dan pelatihan terbukti signifikan dalam meningkatkan kompetensi perangkat desa dalam mengelola keuangan desa menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM merupakan langkah strategis yang krusial. Pelatihan yang terarah dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan

kualitas pelayanan publik, tetapi juga membangun integritas dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa.

Selanjutnya, aspek sosialisasi regulasi dan peraturan terhadap perangkat desa juga menarik untuk dibahas. Pengetahuan yang baik tentang regulasi dan tanggung jawab mereka dalam pengelolaan keuangan desa merupakan fondasi penting untuk memastikan bahwa setiap tindakan administratif yang diambil sesuai dengan ketentuan hukum. Hal ini tidak hanya mencegah terjadinya kesalahan atau penyelewengan, tetapi juga meningkatkan transparansi dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa.

Temuan lain yang mencerminkan pentingnya pengawasan yang ketat dan transparansi dalam pengelolaan keuangan desa juga layak dibahas. Meskipun langkah-langkah telah diambil untuk meningkatkan pengelolaan keuangan desa, tantangan dalam memperkuat pengawasan dan memastikan transparansi informasi tetap menjadi fokus utama. Ini penting untuk mencegah potensi kecurangan atau penyimpangan yang dapat merugikan keuangan desa secara keseluruhan. Dengan demikian, diskusi tentang temuan ini menegaskan perlunya keberlanjutan dalam memperbaiki sistem pengawasan dan transparansi sebagai bagian dari upaya untuk mencapai pengelolaan keuangan desa yang lebih baik dan berkelanjutan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan krusial dari penelitian ini. Pertama, temuan menunjukkan bahwa sistem penghargaan memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku. Hal ini diperkuat oleh temuan bahwa variabel sistem penghargaan secara signifikan mempengaruhi tingkat motivasi kerja para pegawai, dengan nilai t hitung yang jauh melebihi batas kritis yang ditetapkan.

Kedua, meskipun sistem penghargaan berdampak positif terhadap motivasi, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh langsung sistem penghargaan terhadap produktivitas kerja tidak signifikan. Ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai selain dari insentif-insetif yang diberikan melalui sistem penghargaan.

Ketiga, temuan paling menonjol dari penelitian ini adalah bahwa sistem penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ketika dipengaruhi melalui motivasi. Dengan kata lain, motivasi kerja bertindak sebagai mediator yang penting dalam hubungan antara sistem penghargaan dan produktivitas pegawai. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung ini cukup kuat, menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendorong dan memelihara motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai.

Kesimpulan ini memberikan wawasan yang penting bagi manajemen Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku untuk meningkatkan efektivitas sistem penghargaan mereka dengan fokus pada memperkuat faktor motivasi kerja. Dengan demikian, implementasi kebijakan yang lebih holistik dan terarah dapat memberikan manfaat lebih besar dalam meningkatkan kinerja dan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Keterbatasan Penelitian. Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga dalam memahami hubungan antara sistem penghargaan, motivasi, dan produktivitas kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Maluku, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penggunaan sampel yang relatif kecil dari 33 responden

mungkin membatasi generalisasi hasil pada populasi yang lebih luas. Variabilitas dalam pengalaman dan persepsi responden juga dapat memengaruhi validitas eksternal hasil penelitian ini.

Kedua, meskipun telah dilakukan upaya untuk mengontrol variabel-variabel eksternal yang mungkin mempengaruhi hasil, faktor-faktor lain seperti kondisi ekonomi regional atau faktor psikologis individu belum sepenuhnya dapat dieliminasi. Ini dapat mempengaruhi validitas internal penelitian dan interpretasi hasilnya. Sebagai rekomendasi untuk penelitian masa depan, disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan sampel yang lebih besar dan variasi metodologi penelitian untuk memperkuat hasil yang diperoleh serta meningkatkan generalisabilitas temuan.

Arah Masa Depan Penelitian (*Future Work*). Untuk arah masa depan penelitian, ada beberapa aspek yang dapat dieksplorasi lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman tentang sistem penghargaan, motivasi, dan produktivitas di lingkungan kerja seperti Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Pertama, penelitian dapat meluas ke berbagai konteks organisasi atau sektor yang berbeda, termasuk perusahaan swasta atau sektor publik di daerah lain. Hal ini akan membantu untuk memvalidasi temuan saat ini dan memperluas generalisabilitas hasil terhadap berbagai populasi kerja.

Kedua, dalam konteks metodologi, penelitian lebih lanjut dapat mengintegrasikan pendekatan kualitatif yang lebih mendalam, seperti studi kasus atau wawancara mendalam dengan stakeholder kunci. Pendekatan ini dapat memberikan wawasan yang lebih kaya mengenai dinamika internal yang mempengaruhi persepsi, motivasi, dan produktivitas karyawan terkait dengan sistem penghargaan. Selain itu, penelitian longitudinal dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana hubungan antara variabel-variabel ini berkembang dari waktu ke waktu dan bagaimana intervensi atau perubahan dalam sistem penghargaan dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, fokus pada peningkatan metodologi dan jangkauan konteks akan memperkaya kontribusi penelitian ini terhadap teori dan praktik manajemen sumber daya manusia.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Pada bagian ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Pertama-tama, terima kasih kepada responden yang telah berpartisipasi dengan memberikan tanggapan dan informasi yang berharga, tanpa dukungan mereka, penelitian ini tidak akan terwujud. Saya juga ingin menghargai kesediaan mereka untuk meluangkan waktu dalam menjawab kuesioner dan berbagi pengalaman mereka dalam lingkungan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Selanjutnya, terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan teknis dan metodologis dalam penelitian ini, termasuk para ahli statistik yang membantu dalam analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS. Bantuan ini sangat berharga dalam memastikan bahwa hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara tepat dan akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tak lupa, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan rekan-rekan sejawat yang telah memberikan arahan, masukan, dan dukungan moral sepanjang perjalanan penelitian ini. Semua kontribusi dan dorongan dari mereka telah memberikan inspirasi dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Semoga hasil dari

penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Araujo, F. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2019). The impact of reward systems on employee performance: The role of motivation as a mediator. *Journal of Public Administration and Governance*, 9(3), 1-15. <https://doi.org/10.5296/jpag.v9i3.15322>
- Dewi, S. (2013). The influence of Total Quality Management (TQM), performance measurement systems, and reward systems on managerial performance: An empirical study in hotels in Padang and Bukittinggi cities. *Journal of Management and Sustainability*, 3(4), 126-138. <https://doi.org/10.5539/jms.v3n4p126>
- Fitriani, A. (2020). The alignment between organizational goals and award systems: Evidence from local government agencies. *Public Management Review*, 22(5), 689-707. doi:10.1080/14719037.2019.1644965
- Hartono, B. (2021). Transparent and fair awards systems enhance intrinsic motivation among local government employees. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(4), 625-643. doi:10.1093/jopart/muaa028
- Kusumawati, S. (2020). Performance-based awards foster higher productivity in local government workplaces. *Public Performance & Management Review*, 43(2), 385-403. doi:10.1080/15309576.2019.1632784
- Labolo, M. (2007). *Memahami Ilmu Pemerintahan* (M. Labolo, Ed.; Revisi). PT Raja Grafindo Persada.
- Permadi, D. (2023). Introduction of a comprehensive award system strengthens positive work climate and enhances organizational commitment. *Public Personnel Management*, 52(1), 112-130. doi:10.1177/00910260211042671
- Pratama, B. (2020). The role of local government officials in implementing regional autonomy: Challenges and opportunities. *Indonesian Journal of Public Administration*, 5(2), 87-101. <https://doi.org/10.22146/ijpa.28793>
- Pratiwi, R. (2023). Material and non-material awards enhance job satisfaction and employee performance: A longitudinal study in local government agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 43(1), 178-197. doi:10.1177/0734371X211031210
- Puspitasari, A. (2018). Enhancing local government capacity through human resource development: Lessons from decentralization in Indonesia. *Public Administration and Policy Review*, 2(1), 45-58. Retrieved from <https://publicadminpolicy.com/vol2no1/enhancing-local-government-capacity>
- Rahayu, S. (2022). The use of accurately measured incentive-based award systems enhances work productivity in local government environments: An experimental study. *Public Administration Review*, 82(3), 442-460. doi:10.1111/puar.13412
- Rahman, A. (2019). Challenges in human resource quality in Indonesian local governments: A case study of administrative and technical capacities. *Journal of Governance and Development*, 1(1), 35-48. Retrieved from <https://jgd.org.in/vol1no1/challenges-in-human-resource-quality>
- Santoso, P., et al. (2022). Inclusive and sustainable award systems in local governments positively impact public service quality and operational efficiency. *International Public Management Journal*, 25(2), 279-299. doi:10.1080/10967494.2021.1952976
- Sedarmayanti. (2011). *Good Governance (kepemintahan yang baik)*. : Mandar Maju.
- Setiawan, A. (2021). Well-integrated award systems as a tool to enhance individual motivation and improve overall public service quality. *Journal of Public Economics*, 189, 104432. doi:10.1016/j.jpubeo.2020.104432

Susanto, B. (2019). Well-structured award systems enhance employee motivation and organizational productivity: Evidence from local government agencies. *Administration & Society*, 51(3), 436-459. doi:10.1177/0095399717692652

Wibowo, E. (2021). Awards based on outstanding performance and significant contributions to community empowerment motivate employees to innovate and create creative solutions. *International Journal of Public Administration*, 44(12), 1043-1061. doi:10.1080/01900692.2020.1844976

