



Pengaruh Reward dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bireuen

The Influence of Reward and Organizational Justice on Employee Performance at the Regional Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Bireuen Regency

T. Arif Alfarizi^{1*}, Maisyura², Aiyub³, Nur Faliza⁴

Manajemen, Fakultas, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Email: arif.2104103102@mhs.unimal.ac.id, maisyura@unimal.ac.id², aiyub@unimal.ac.id³,

nurfaliza@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history:

Received : 13-04-2026

Revised : 15-04-2026

Accepted : 17-04-2026

Published : 19-04-2026

Abstract

This study aims to examine the effect of rewards and organizational justice on employee performance at the Bireuen Regency Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM). The research method used is quantitative with a descriptive approach. The primary data used in this study were questionnaires distributed using questionnaire sheets. The population in this study were employees of the Bireuen Regency Human Resources Development and Personnel Agency, and a sample of 47 respondents. Multiple linear regression analysis was used. The results indicate that partially, the variables of rewards and organizational justice have a positive and significant effect on employee performance at the Bireuen Regency Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM). Simultaneously, they also have a significant effect on employee performance at the Bireuen Regency Human Resources Development and Personnel Agency. This demonstrates that the combination of an appropriate reward system and consistent implementation of organizational justice can create a conducive work environment, increase employee motivation and job satisfaction, and encourage continuous employee performance improvement in support of achieving organizational goals.

Keywords : Rewards, Organizational Justice, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Reward dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bireuen. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari kuesioner yang didistribusikan kepada responden. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bireuen yang berjumlah 47 orang yang semuanya dijadikan sampel penelitian. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Reward dan Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bireuen. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara sistem reward yang tepat dan penerapan keadilan organisasi yang konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja pegawai, dan mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi pada BKPSDM Kabupaten Bireuen

Kata Kunci : Reward, Keadilan Organisasi dan Kinerja Pegawai



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. SDM yang kompeten, profesional, dan memiliki motivasi tinggi akan mampu meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola SDM secara optimal melalui berbagai strategi, termasuk pemberian reward dan penerapan keadilan organisasi yang baik. Faktor-faktor ini berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mendorong kinerja pegawai secara maksimal.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Robbins & Judge, 2018) juga menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui produktivitas, kualitas kerja, serta komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Beberapa ahli berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawabnya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Mathis dan Jackson (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan aktivitas untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik individu maupun kelompok. Wilson Bangun (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan berdasarkan persyaratan pekerjaan. Sementara itu, Sedarmayanti (dalam Rizky, 2022) mengaitkan kinerja dengan motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor pendorong utama dalam mencapai hasil kerja maksimal.

Jufrizen & Hamdani, (2023) menyatakan bahwa kinerja adalah pengukuran hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Khotimah et al. (2017) menambahkan bahwa kinerja mencakup kualitas kerja, kecepatan, ketepatan, inisiatif, serta kerja sama. Secara umum, kinerja karyawan berfokus pada hasil kerja konkret yang dapat diukur dan dibandingkan dengan standar organisasi yang telah ditetapkan.

Pentingnya kinerja pegawai tidak terlepas dari perannya sebagai inti operasional organisasi. Kinerja karyawan memiliki dampak besar terhadap kemajuan organisasi, terutama dalam meningkatkan produktivitas. Data dari OECD menunjukkan bahwa negara dengan tingkat produktivitas tinggi cenderung memiliki pertumbuhan ekonomi yang lebih baik. Selain itu, studi Gallup menemukan bahwa organisasi dengan karyawan yang terlibat secara emosional memiliki peningkatan produktivitas sebesar 21%.

Selain produktivitas, kinerja pegawai juga berperan dalam mendorong inovasi dan kepuasan pelanggan. Laporan Boston Consulting Group menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan inovasi dalam budaya kerja memiliki pertumbuhan pendapatan yang lebih tinggi. Sementara itu, laporan American Express menyatakan bahwa lebih dari 60% konsumen bersedia membayar lebih untuk layanan yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang baik akan berdampak langsung terhadap kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

Kinerja pegawai juga berpengaruh terhadap efisiensi operasional dan budaya organisasi. Studi Workfront menunjukkan bahwa hanya 52% waktu kerja yang digunakan secara efektif, sehingga peningkatan kinerja dapat mendorong efisiensi yang lebih baik. Selain itu, Harvard Business Review menyebutkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja



hingga 516%. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi investasi jangka panjang yang mendukung keberlanjutan organisasi, termasuk dalam meningkatkan retensi karyawan dan menurunkan tingkat absensi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sistem reward yang diterapkan oleh organisasi. Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai apresiasi atas kinerja mereka. Hasibuan, (2019) menjelaskan bahwa reward dapat berupa finansial maupun non-finansial yang bertujuan meningkatkan motivasi kerja. Suryaman & Hasudungan, (2020) juga menegaskan bahwa reward merupakan alat manajerial untuk mendorong perilaku kerja yang positif, yang diukur melalui insentif, penghargaan, promosi jabatan, dan pujian.

Namun demikian, fenomena di BPKSDM Bireuen menunjukkan bahwa sistem reward belum berjalan secara optimal. Beberapa pegawai menilai bahwa insentif yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja dan pencapaian kinerja, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan. Selain itu, penghargaan dan pujian masih jarang diberikan, serta promosi jabatan dinilai belum sepenuhnya berbasis kinerja. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten, di mana Suryaman & Hasudungan, (2020) serta Dewi et al., (2021) menemukan pengaruh positif reward terhadap kinerja, sedangkan Rosdiana & Johanes, (2024) tidak menemukan pengaruh signifikan.

Selain reward, keadilan organisasi juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Greenberg, (2018) menyatakan bahwa keadilan organisasi mencakup keadilan distributif, prosedural, dan interaksional. Persepsi keadilan akan mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan perilaku pegawai. Suryaman & Hasudungan, (2020) menegaskan bahwa ketidakadilan dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai. Fenomena di BPKSDM Bireuen menunjukkan adanya ketidakseimbangan beban kerja, kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan, serta komunikasi pimpinan yang belum merata, sehingga memunculkan persepsi ketidakadilan.

Penelitian Gunawan et al., (2023) dan Dewi et al., (2021) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan yang dirasakan pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, keadilan organisasi menjadi variabel penting yang perlu dikaji lebih lanjut.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bireuen merupakan lembaga yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan SDM aparatur sipil negara. BKPSDM bertanggung jawab dalam rekrutmen, pelatihan, promosi, serta penilaian kinerja pegawai. Struktur organisasi terdiri dari beberapa bidang yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing. Dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya kerja, beban kerja, perhatian pimpinan, reward, serta keadilan organisasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, masih terdapat pegawai dengan kinerja yang belum optimal, yang terlihat dari kedisiplinan waktu kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua pegawai merespons reward dan perhatian pimpinan secara sama. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji apakah faktor reward dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh reward dan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bireuen.



METODE PENELITIAN

Sampel Dan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terstruktur kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai BPKSDM yang berjumlah 47 orang.

Pengukuran

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Kuesioner penelitian ini disusun berdasarkan indikator variabel yang telah ditetapkan pada kajian pustaka, yang mencakup variabel Reward, Keadilan Organisasi, dan Kinerja. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert.

Reward adalah sesuatu yang diterima karyawan dari organisasi sebagai imbalan balas jasa atas kinerja karyawan (Suryaman & Hasudungan, 2020). Variabel reward diukur melalui empat indikator, yaitu:

1. Kesesuaian, yaitu tingkat kesesuaian reward yang diterima karyawan dengan beban dan hasil kerja yang dihasilkan.
2. Pencapaian kerja, yaitu reward yang diberikan berdasarkan pencapaian dan prestasi kerja karyawan.
3. Keadilan, yaitu pemberian reward yang dilakukan secara adil dan merata tanpa diskriminasi.
4. Pemberian pujian, yaitu bentuk apresiasi non-finansial berupa pujian yang diberikan atasan atas kinerja karyawan

Keadilan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap rasa adil dan perlakuan yang diterima dalam organisasi tempat bekerja (Suryaman & Hasudungan, 2020). Variabel keadilan organisasi diukur melalui tiga indikator, yaitu:

1. Pembagian beban dan hasil kerja, yaitu tingkat keadilan dalam pembagian tugas dan hasil yang diterima karyawan.
2. Pengambilan keputusan yang adil, yaitu proses pengambilan keputusan organisasi yang dilakukan secara objektif dan transparan.
3. Perlakuan pimpinan, yaitu sikap dan perlakuan pimpinan terhadap karyawan yang mencerminkan keadilan dan rasa hormat

Kinerja adalah nilai satu kesatuan dari perilaku pegawai sebagai kontribusinya secara positif untuk pemenuhan tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Variabel kinerja diukur melalui enam indikator, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat mutu hasil kerja yang dihasilkan karyawan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan.



3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
4. Efektivitas, yaitu kemampuan karyawan mencapai tujuan kerja secara optimal.
5. Efisiensi, yaitu kemampuan karyawan menggunakan sumber daya kerja secara hemat dan tepat.
6. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan melaksanakan dan mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kualitas datanya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur tingkat keabsahan instrumen dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, di mana suatu item dinyatakan valid apabila r hitung bernilai positif dan lebih besar dari r tabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan ketentuan nilai Alpha lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen penelitian bersifat reliabel (Ghozali, 2016; 2018).

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal dengan melihat pola penyebaran pada normal probability plot, di mana data dikatakan normal apabila menyebar di sekitar garis diagonal. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk memastikan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati pola pada scatterplot antara nilai prediksi dan residual, di mana model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu (Ghozali, 2016; 2018).

Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis data dilanjutkan dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Reward dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja. Pengujian kelayakan model dilakukan menggunakan uji F untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selanjutnya, uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial dengan tingkat signifikansi 5%. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan linier antar dua atau lebih variabel *reward* dan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antar variabel *reward* dan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai apakah masing-masing variabel berhubungan positif dan negatif. Untuk menguji hipotesis *reward* dan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:



Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.184	.458			4.770	.000
Reward	.271	.106	.329		2.544	.015
Keadilan Organisasi	.248	.084	.380		2.941	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil penelitian (2025) diolah

Berdasarkan Tabel 1 di atas persamaan dalam penelitian ini ditulis sebagai berikut:

$$Y = 2,184 + 0,271 X_1 + 0,248X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,184, apabila variabel independen dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 2,184.
2. Koefisien *reward* menunjukkan hubungan positif dengan koefisien senilai 0,271 yang bermakna jika *reward* meningkat maka kinerja pegawai meningkat searah peningkatan *reward*.
3. Koefisien keadilan organisasi menunjukkan hubungan positif dengan koefisien senilai 0,248 yang bermakna jika keadilan organisasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat searah peningkatan keadilan organisasi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian yang digunakan adalah dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka menerima hipotesis. Dari hasil olah data SPSS yang juga digunakan untuk melihat nilai t_{tabel} diperoleh dari *degree of freedom* (df) untuk uji parsial 2 arah pada sampel $47 df = N - k - 1$ yaitu $47 - 2 - 1 = 44$ untuk hipotesis dengan nilai t pada signifikansi 5% atau 0,05 , maka nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah sebesar 1,680.

Tabel 2
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.184	.458			4.770	.000
Reward	.271	.106	.329		2.544	.015
Keadilan Organisasi	.248	.084	.380		2.941	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. $t_{hitung} : 1,680$

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:



1. Secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKSDM Kabupaten Bireuen, hal ini di buktikan secara statistik nilai t_{hitung} dari reward sebesar 2,544 dengan nilai signifikannya adalah 0,015, sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai sebesar 1,680 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,544 > 1,680) maka H_1 diterima.
2. Secara parsial keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKSDM Kabupaten Bireuen, hal ini di buktikan secara statistik nilai t_{hitung} dari reward sebesar 2,941 dengan nilai signifikannya adalah 0,005, sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai sebesar 1,680 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,941 > 1,680) maka H_2 diterima.

Hasil Pengujian Statistik Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel *reward* dan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi, hasil uji simultan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.569	2	1.285	10.511	.000 ^b
	Residual	5.377	44	.122		
	Total	7.946	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Reward, Keadilan Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan *reward* dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa metode analisis regresi sesuai dengan model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKSDM Kabupaten Bireuen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BPKSDM Kabupaten Bireuen. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem reward yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Reward yang diberikan oleh organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan indikator kesesuaian reward dan pencapaian kerja, yang masing-masing memperoleh nilai mean sebesar 4,15, dapat disimpulkan bahwa pegawai menilai reward yang diterima telah sesuai dengan beban kerja dan prestasi yang dicapai. Kesesuaian reward tersebut mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dan kuantitas kerja yang tinggi, sebagaimana tercermin pada indikator kinerja kualitas (mean 4,45) dan kuantitas (mean 4,38). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa hasil kerjanya dihargai cenderung lebih bersemangat untuk meningkatkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

Selanjutnya, indikator keadilan dalam pemberian reward memperoleh nilai mean sebesar 3,85, yang menunjukkan bahwa reward dinilai cukup adil oleh sebagian besar pegawai. Persepsi keadilan ini berkontribusi terhadap meningkatnya tanggung jawab pegawai (mean 4,17) dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang merasa diperlakukan secara adil cenderung menunjukkan



komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya dan berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Selain itu, indikator pemberian pujian sebagai bentuk reward nonfinansial juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, khususnya pada aspek ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi kerja. Pegawai yang memperoleh pengakuan atau pujian atas kinerjanya akan terdorong untuk bekerja lebih disiplin, efektif, dan efisien dalam memanfaatkan waktu serta sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, reward tidak hanya berfungsi sebagai alat motivasi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKSDM Kabupaten Bireuen

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BPKSDM Kabupaten Bireuen. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi pegawai terhadap keadilan organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Keadilan organisasi menciptakan rasa aman, kepercayaan, dan kenyamanan bagi pegawai dalam lingkungan kerja, sehingga mendorong mereka untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan indikator pembagian beban dan hasil kerja yang memperoleh nilai mean sebesar 3,83, pegawai menilai bahwa pembagian tugas di BPKSDM telah dilakukan secara cukup adil. Kondisi ini berkontribusi terhadap meningkatnya efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, karena pembagian beban kerja yang proporsional memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya masing-masing.

Indikator pengambilan keputusan yang adil dengan nilai mean sebesar 3,81 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai proses pengambilan keputusan di BPKSDM telah dilakukan secara transparan dan adil. Keadilan dalam pengambilan keputusan mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan tepat waktu, sebagaimana tercermin pada indikator ketepatan waktu kerja (mean 4,19). Pegawai yang merasa dilibatkan dan diperlakukan secara adil dalam proses organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap penyelesaian tugas.

Sementara itu, indikator perlakuan pimpinan terhadap pegawai memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 3,89. Perlakuan pimpinan yang adil, menghargai, dan menghormati pegawai berdampak positif terhadap kualitas kerja dan rasa tanggung jawab pegawai. Pegawai yang merasa dihargai oleh pimpinan akan menunjukkan sikap kerja yang lebih profesional, loyal, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKSDM Kabupaten Bireuen. Pemberian reward yang sesuai dengan beban kerja dan pencapaian kinerja, serta adanya keadilan dan penghargaan berupa pujian, terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pegawai yang merasa hasil kerjanya dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Secara parsial, keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKSDM Kabupaten Bireuen. Persepsi pegawai terhadap pembagian beban dan hasil kerja yang adil, pengambilan keputusan yang transparan, serta perlakuan pimpinan yang adil dan menghargai



pegawai, berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasakan keadilan organisasi cenderung bekerja lebih efektif, efisien, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N. K., Putra, I. W., & Sudibya, I. G. A. (2021). Pengaruh Reward Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(5).
- Greenberg, J. (2018). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Malsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i1.862>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(2), 1256–1274. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1050>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (15th ed.). Prentice Hall.
- Rosdiana, A., & Johanes, S. (2024). The Influence of Performance Appraisal and Reward on Employee Performance ss Mediated by Employee Job Satisfaction on PT. Expert Jaya Group (Property Company). *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(4), 21. <https://doi.org/10.47134/aaem.v1i4.432>
- Suryaman, & Hasudungan, F. (2020). Pengaruh Reward, Punishment dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mawar Sebelas Serang. *Jurnal Manajemen*.