MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH REWARD EKTRINSIK DAN INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT POS UNGARAN

Nurul Hamidha Ramadhani, Rr. Hawik Ervina Indiworo, Noni Setyorini
Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia, Semarang
nurulhamidha2000@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh reward ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward ekstrinsik dan intrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja baik secara parsial maupun simultan, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja serta mengetahui lebih lanjut dimana pengaruh langsung reward ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja karyawan serta pengaruh tidak langsung reward ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian ini terdiri dari 51 orang karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan penghargaan ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh tidak langsung (reward ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar pengaruh langsung (reward ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja karyawan dibandingkan).

Kata Kunci : Reward ekstrinsik, reward intrinsik, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstrak

This study discusses how extrinsic and intrinsic rewards affect performance and job satisfaction as intervening variables. The purpose of this study is to determine the effect of extrinsic and intrinsic rewards on job satisfaction and performance, both partially and simultaneously, to determine the effect of job satisfaction on performance, and to further determine the direct effect of extrinsic and intrinsic rewards on employee performance and the indirect effect of extrinsic and intrinsic rewards on employee performance. The respondents in this study consisted of 51 employees. The data used in this study was primary data. Data was collected by distributing questionnaires to respondents. The results of the study show that partially and simultaneously, extrinsic and intrinsic rewards have a significant positive effect on job satisfaction and performance. There is a positive and significant influence between job satisfaction and employee performance, and the indirect influence (extrinsic and intrinsic rewards on employee performance through job satisfaction) is greater than the direct influence (extrinsic and intrinsic rewards on employee performance).

Keywords Extrinsic rewards, intrinsic rewards, job satisfaction, employee performance

Article history
Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: November 2025

Plagirism checker no 1376
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENDAHULUHAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada perusahaan jasa seperti PT Pos Indonesia yang mengandalkan kualitas layanan karyawannya. Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian reward, baik ekstrinsik seperti gaji, bonus, dan promosi, maupun intrinsik seperti pengakuan dan kesempatan mengembangkan diri. (Mangkunegara, 2015) mendefinisikan bahwa "kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya".

Namun, Kantor Pos Ungaran masih menghadapi masalah kinerja. Data KPI tahun 2023–2024 menunjukkan fluktuasi dan beberapa triwulan tidak mencapai target. Keluhan pelanggan seperti keterlambatan pengiriman dan kualitas layanan yang kurang optimal juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal.

Menurut (Gohari, et. al., 2013) dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, organisasi menghadapi banyak tantangan terutama bagaimana mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien dan mempertahankan mereka

METODE PENELITIAN

Metode penilaian dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sanusi (2011), desain penelitian berfungsi sebagai kerangka awal yang memberikan arahan terkait langkah, teknik, serta model analisis yang digunakan. Desain kausalitas dipilih untuk menguji hubungan sebab–akibat antara variabel reward ekstrinsik, reward intrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Populasi dalam keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Populasi penelitian ini terdiri dari 50 karyawan Kantor Pos Ungaran dari berbagai divisi.Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, serta wawancara tidak terstruktur untuk memperkuat hasil data. Kuesioner dibagikan melalui Google Form kepada seluruh responden.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan perhitungan menggunakan software SmartPLS 4.12.2

HASIL DAN PEMBAHASAN

untuk mengevaluasi validitas indikator, sangat penting untuk memperhatikan nilai Average Variance Extracted (AVE). Berikut adalah nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing variabel.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4.11

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	*Average variance extracted* (AVE)	Keterangan
Reward Ekstrinsik	0,768	Valid
Reward Intrinsik	0,683	Valid
Kepuasan Kerja	0,613	Valid
Kinerja Karyawan	0.683	Valid

Sumber: Data yang telah diolah *SmartPLS* 4.1.1.2 (2025)

Dari Tabel 4.11, terlihat bahwa Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap variabel melebihi 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria validasi yang diperlukan, sehingga pengujian berikutnya dapat dilaksanakan.

Tabel 4.12

Nilai Fornell Larckel Criterion

	Kepuasaan Kerja	Kinerja Karyawan	Reward Ekstrinsik	Reward Intrinsik
Kepuasaan Kerja				
Kinerja Karyawan	0.927			
Reward Ekstrinsik	0.909	0.921		
Reward Intrinsik	0.938	0.857	0.945	

Sumber: Data yang telah diolah *SmartPLS* 4.1.1.2 (2025)

Dari Tabel 4.12, terlihat bahwa nilai akar untuk setiap variabel lebih tinggi dibandingkan hubungan antara variabel laten. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi kriteria untuk uji validitas diskriminan serta syarat untuk melanjutkan ke penelitian berikutnya

Tabel 4.13

Nilai *Cronbach's alpha dan Composite reliability*

Variabel	*Cronbach's alpha*	*Composite reliability*	Keterangan
Reward Ekstrinsik	0.898	0.907	Reliabel
Reward Instrinsik	0.768	0.767	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.873	0.877	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.811	0.822	Reliabel

Sumber : Data yang telah diolah *SmartPLS* 4.1.1.2 (2025)

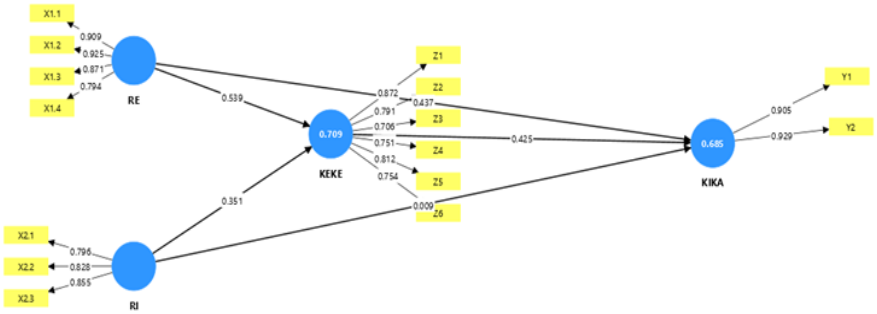
Dari Tabel 4.13, terungkap bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's alpha melebihi 0,60, serta nilai Composite Reliability yang lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah berhasil melewati uji reliabilitas dan layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Analisis Inner Model Partial Least Square dapat dipahami melalui nilai R-square dan pengujian path coefficient.

Gambar 4.1

Inner Model (Hasil Evaluasi Model Struktural)



Hasil pengujian hipotesis dengan mempertimbangkan nilai P-valuess adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil Analisis Jalur

Hipotesis Penelitian	**Hubungan**	**T Statistic**	**P *Values***	**Ket.**
H1	Reward Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	0.2882	0.004	Positif Signifikan
H2	Reward Intinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	0.068	0.946	Tidak Signifikan
H3	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	2.418	0.016	Positif Signifikan
H4	Reward Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	4.260	0.000	Positif Signifikan
H5	Reward Intrinsik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	2.948	0.003	Positif Signifkam
H6	Reward Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	1.830	0.067	Tidak Signifikan
H7	Reward Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	2.065	0.039	Positif Signifikan

Sumber : Data yang telah diolah *SmartPLS* 4.1.1.2 (2025)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reward ekstrinsik dan reward intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pos Ungaran. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SEM-PLS, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1.Reward ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.Reward intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.Reward ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung.

4.Reward intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6.Kepuasan kerja memediasi pengaruh reward ekstrinsik dan reward intrinsik terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Gohari, P., Ahmadloo, A., Boroujeni, M. B., & Hosseinipour, S. J. (2013). The Relationship Between Rewards and Employee Performance: A Mediating Role of Job Satisfaction. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 5(3), 543–570

Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, M. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pandiva Buku.

Mangkunegara, A. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya, Bandung

Sanusi, A. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.