

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIB PARIAMAN

Adriyan Yulda

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

Corresponding Author: yulda.adriyankbp2023@gmail.com

Article History

Received : 25-06-2023

Revised : 03-07-2023

Accepted : 07-07-2023

Kata Kunci: Kemampuan; Kinerja Pegawai; Motivasi; Penghargaan

Keywords: Ability; Employee Performance; Motivation; Rewards

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting di Perusahaan sebab merupakan factor penggerak semua kegiatan organisasi. (dessler, 2013) Berpendapat bahwa MSDM (manajemen sumber daya manusia) merupakan suatu proses untuk memperoleh, memberikan kompensasi, melatih, mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan maupun keselamatan pegawai, serta keadaan yang memiliki hubungan terhadap keadilan. Dua faktor utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan yaitu sarana prasarana pendukung dan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kemampuan, motivasi, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Pariaman. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil yang didapatkan adalah kemampuan tidak berpengaruh secara signifikan, sedangkan motivasi dan penghargaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Pariaman.

ABSTRACT

Human resource management has an important role in the company because it is a driving factor for all organizational activities. (Dessler, 2013) Argues that HRD (human resource management) is a process for obtaining, compensating, training, managing labor relations, employee health and safety, as well as conditions that have a relationship with justice. Two main factors that can determine the success of a company are supporting infrastructure and human resources. This study aims to see the effect of ability, motivation, and appreciation on the performance of employees at Correctional Institutions Class IIB Pariaman. Sampling using saturated samples. The results obtained are the ability does not have a significant effect, while motivation and awards have a joint effect on the performance of employees at Correctional Institutions Class IIB Pariaman.

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia bisa dilihat dari hasil kerjanya dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seseorang mampu memperlihatkan perilaku kinerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal, sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan jika potensi mereka dikembangkan secara baik dan optimal. Secara internal dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2014), menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara A. P., (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut Hasyim, (2020) bahwa kinerja pegawai adalah: “Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri”.

Kemudian Sutrisno E., (2017) mendefinisikan: “Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu.” Tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu suatu faktor untuk mendorong agar hasil kerja pegawai memenuhi kualitas dan kuantitas yang di tetapkan dan diharapkan. Menurut Mangkunegara A. P., (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan
2. Faktor Motivasi

Menurut Mangkunegara A.A., (2017) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

Menurut Anggoro, (2007) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Robbins, (2018) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Sedarmayanti, (2017) Kemampuan kerja

merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara A. P., (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (knowledge) dan faktor keterampilan (skill).

Menurut Mangkunegara A. P., (2017) mengklasifikasikan kemampuan kerja menjadi empat yaitu:

1. Kemampuan teknis mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang berkenaan dengan metode, proses, prosedur dan teknik.
2. Kemampuan perilaku, mencakup kepandaian orang berhubungan dengan orang lain.
3. Kemampuan manajerial, mencakup pengertian yang berkenaan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemantauan, penilaian, penyeliaan dan sebagainya.
4. Kemampuan konseptual, mencakup kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan

Menurut Kakui, (2016) motivasi kerja merupakan membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Tindow, (2020) motivasi kerja adalah sesuatu kekuatan dukungan / dorongan sebagai gerak yang melekat pada setiap individu, hal mana ini menyebabkan munculnya perilaku manusia, Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasannya.

Menurut Mulyadi, (2015) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibagi menjadi dua, yaitu

1. Faktor Intern
2. Faktor Ekstern

Agustiyanto et al., (2019) menyatakan motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai.

Menurut Ardana, (2008) penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Penghargaan merupakan faktor penting untuk dapat menarik memelihara

maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk mereka.

Menurut Siagian (2008 : 252) dalam Triyanto, (2016) sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Menurut Rivai, (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi Penghargaan terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi Penghargaan dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja, sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal di dalam perusahaan yang turut memengaruhi Penghargaan tersebut.

Menurut Kadarisman (2012: 43) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan yaitu: gaji, pujian, cuti, tunjangan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai, salah satunya pegawai pada Lapas Kelas II B Pariaman.

Lapas Kelas II B Pariaman merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) intasni pemerintah yaitu Kementerian hukum dan ham wilayah Sumatera Barat, lapas pariaman memiliki jumlah pegawai yang tidak sesuai dengan kapasitas dan beban kerjanya, dibarengi dengan faktor internal pegawai yang tidak maksimal menjadikan kinerja pegawai menjadi kurang baik. Akan tetapi Pada Lapas Kelas II B Pariaman, terlihat kinerja pegawai belum menunjukkan kondisi yang optimal. Faktanya antara lain masih adanya keluhan parapegawai dalam menjalankan pekerjaannya, masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sehingga harus digantikan dengan pegawai yang lain, banyaknya pegawai yang mengalami sakit, sehingga izin untuk tidak masuk kerja, banyaknya pegawai yang sering izin dan cuti, ini akan berdampak pada kinerja dan pelayanan kantor Lapas Kelas II B Pariaman, dan sangat banyaknya pegawai yang datang terlambat, ini mencerminkan bahwa kedisiplinan dan kesadaran diri pegawai Kantor Lapas Kelas II B Pariaman sangat lemah. Hal seperti ini jelas akan mengganggu kinerja pegawai dalam suatu organisasi sehingga perlu dilakukan pembenahan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai tidak hanya dapat dilaksanakan sebatas memperbaiki diri pribadi pegawai saja atau faktor internal, banyak faktor-faktor luar yaitu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Banyak teori yang dapat dikaitkan dan mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kemampuan pegawai, motivasi kerja, penghargaan. Kemampuan adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti masih adanya kesenjangan atau ketidakkonsistenan. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB PARIAMAN”**

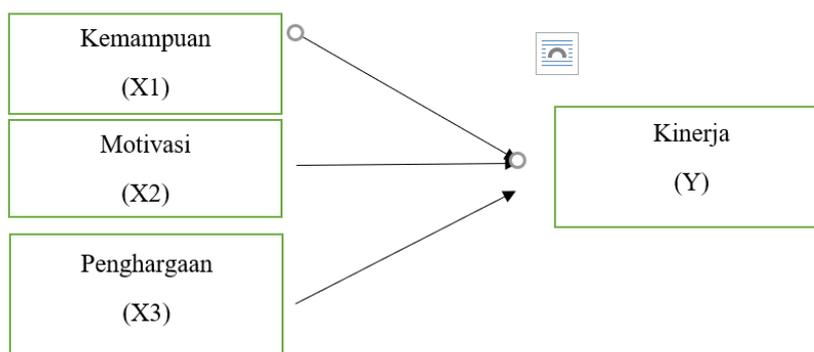
Dari latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Lapas kelas IIB Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Lapas kelas IIB Pariaman?
3. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Lapas kelas IIB Pariaman?

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti:

1. Untuk menguji pengaruh kemampuan (X1) terhadap kinerja pegawai pada Lapas kelas IIB Pariaman.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai pada Lapas kelas IIB Pariaman.
3. Untuk menguji pengaruh penghargaan (X3) terhadap kinerja pegawai pada Lapas kelas IIB Pariaman.

Kerangka konseptual dari penelitian ini menjelaskan dan mengarahkan penelitian ini dalam menilai pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai. Secara skematis, kerangka konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui gambar berikut ini:



- H₁ : Diduga Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Pariaman.
- H₂ : Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Pariaman.
- H₃ : Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Pariaman

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian dilakukan pada Kantor Lembaga Pemasarakatan kelas IIB Pariaman yang beralamat di Jalan Syekh Burhanuddin, Karan Aur, Pariaman Tengah, Kota Pariaman, Sumatera Barat.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan yakni bulan Januari sampai April 2022.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian bersifat kuantitatif yang bermaksud demi memahami pengaruh atau kaitan antara dua variabel atau lebih Zulkarnaen & Nyoman, (2018). Penelitian ini dilakukan agar memahami pengaruh kemampuan pegawai, motivasi kerja, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai. Data yang didapat akan diolah agar dapat membuktikan hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang pernah dikerjakan sebelumnya.

Populasi ialah keseluruhan subyek penelitian Satriowati et al., (2016). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai Kantor Lembaga Pemasarakatan kelas IIB Pariaman yang berjumlah sebanyak 74 orang, yang terdiri dari 63 orang laki-laki dan 11 orang perempuan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti Priyono, (2016). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh*, dengan mengambil semua pegawai sebagai responden dimana jumlah penelitian sampel sebanyak 74 pegawai.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kuantitatif
2. Data kualitatif

Sebagai bahan analisis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis data yang dibedakan berdasarkan sumber pengumpulannya. Jenis data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Data primer
2. Data sekunder

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner, wawancara dan studi pustaka.

Data yang di peroleh dari responden yaitu melalui kuesioner yang dibagikan akan di analisis dengan menggunakan program statistical Package for the Social Science (SPSS). SPSS adalah sebuah program computer yang digunakan dalam menganalisis statistika.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument (Agustiyanto et al., 2019). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Agustiyanto et al., 2019). Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama.

Menurut Sugiyono, (2017) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel terikat dan bebas keduanya terdistribusi normal atau tidak normal. indikator pengujian menggunakan *one-sample Kolmogorov test* merupakan alat uji digunakan dalam uji normalitas ini.

Apabila suatu data dapat dikatakan normal jika data mempunyai nilai *asympt sign* > 0,05. Dan sebaliknya apabila nilai *asympt sign* < 0,05 diartikan bahwa data terdistribusi tidak normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam, model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Prasastono, 2012). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan (nol). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Regresi bebas dari multikolinearitas

apabila nilai toleransinya di atas 0,0001 dan VIF kurang dari 5 atau nilai VIF multikolinearitas adalah kurang dari 10 dan toleransinya mendekati 1.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Glejser Test dengan cara meregres ulang variabel absolut residual dengan semua variabel independen. Kriteria uji dari pengujian ini jika masing-masing variabel independen tidak signifikan terhadap absolut residual atau p value > 0,05 maka model ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui nilai sig (p value) pada masing-masing variabel > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas (Kusumaningtyas & Suddin, 2012)

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi, penghargaan, terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan kelas IIB Pariaman, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut dengan tingkat derajat keyakinan yang digunakan (α) sebesar 0,1:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- α = konstanta
- β = koefisien regresi
- X_1 = variabel kemampuan
- X_2 = variabel motivasi

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan melalui uji F untuk uji hipotesis secara simultan, uji t untuk uji hipotesis secara parsial dan analisis koefisien determinasi untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yang dilihat dari perbandingan nilai signifikansi terhadap nilai kesalahan (α). Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada lampiran dan dapat ditabulasikan yang terlihat pada tabel sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	64	86%
Wanita	10	14%
Total	74	100%

Sumber: SPSS versi 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bawah dari 74 responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 64 orang dengan persentase 86%, dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 10 orang dengan persentase 14%. Maka dapat dilihat bahwa pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Pariaman mayoritas berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 64 orang dengan persentase 86%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan Usia dapat dilihat pada lampirand andapat ditabulasikan yang terlihat pada tabel sebagai berikut:

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≥ 20-30 Tahun	24	32%
> 31-40 Tahun	30	41%
> 40 Tahun	20	27%
Total	74	100%

Sumber: SPSS versi 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 74 responden yang usai 20-30 tahun sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase 36%, 31-40 tahun sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase 41%, dan >40 tahun sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 27%. Maka dapat dilihat bahwa pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Pariaman mayoritas 31-40 sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase 41%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Karakteristik berdasarkan pendapatan dapat dilihat pada lampiran dan dapat ditabulasikan yang terlihat pada tabel sebagai berikut:

Pendapatan	Frekuensi	Persentase (%)
≥Rp.5.000.000 – Rp.10.000.000	66	89%
>Rp.10.000.000	8	11%
Total	74	100%

Sumber: SPSS versi 23.0 dan data primerdiolah

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bawah dari 74 responden yang gaji sebesar ≥Rp.5.000.000 – Rp.10.000.000 sebanyak 89 orang dengan persentase 89% dan 8 orang gaji

sebesar >Rp.10.000.000 sebanyak 8 orang persentase 11%. Maka dapat dilihat bahwa pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Pariaman mayoritas Gaji sebesar \geq Rp.5.000.000 – Rp.10.000.000 sebanyak 66 orang dengan persentase 89%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat pada lampiran dan dapat ditabulasikan yang terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	28	38%
6-10 Tahun	14	19%
. > 10 Tahun	32	43%
Total	74	100%

Sumber: SPSS versi 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa dari 74 responden yang masa kerja 1-5 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 38%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 19%, masa kerja >10 Tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 43%. Maka dapat dilihat bahwa pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Pariaman mayoritas masa kerja >10 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 43%.

Tingkat Capaian Responden

Analisa deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Berikut adalah Tingkat Capaian Responden Pervariabel sebagai berikut :

1. Variabel Kemampuan (X1)

Tingkat Capaian Responden (TCR)

$$= \frac{\text{Rata-Rata}}{\text{Skor Ideal Maksimal}} \times 100 \%$$

$$\text{Mean} = 15.4$$

$$\text{Skor Ideal Maksimal} = 20$$

$$\text{Kemampuan} = \frac{15.4}{20} \times 100 \% = 77 \%$$

20

Pada hasil yang dapat, mendapatkan skor sebesar 77 %. Hal itu berarti bahwa variable Kemampuan mendapatkan hasil jawaban responden yang sangat baik. Karena menurut Arikunto (2013) menjelaskan Jawaban responden 61% - 80% kriteria jawabannya baik.

2. Variabel Kompetensi (X2)

Tingkat Capaian Responden (TCR)

$$= \frac{\text{Rata-Rata}}{\text{Skor Ideal Maksimal}} \times 100 \%$$

$$\text{Mean} = 31.07$$

$$\text{Skor Ideal Maksimal} = 40$$

$$\text{Motivasi} = \frac{31.07}{40} \times 100 \% = 77 \%$$

Pada hasil yang dapat, mendapatkan skor sebesar 77 %. Hal itu berarti bahwa variable Kompetensi mendapatkan hasil jawaban responden yang sangat baik. Karena menurut Arikunto (2013) menjelaskan Jawaban responden 61% - 80% kriteria jawabannya baik.

3. Variabel Penghargaan (X3)

Tingkat Capaian Responden (TCR)

$$= \frac{\text{Rata-Rata}}{\text{Skor Ideal Maksimal}} \times 100 \%$$

$$\text{Mean} = 15.07$$

$$\text{Skor Ideal Maksimal} = 20$$

$$\text{Penghargaan} = \frac{15.07}{20} \times 100 \% = 77 \%$$

Pada hasil yang dapat, mendapatkan skor sebesar 77 %. Hal itu berarti bahwa variable Penghargaan mendapatkan hasil jawaban responden yang sangat baik. Karena menurut Arikunto (2013) menjelaskan Jawaban responden 61% - 80% kriteria jawabannya baik.

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tingkat Capaian Responden (TCR)

$$= \frac{\text{Rata-Rata}}{\text{Skor Ideal Maksimal}} \times 100 \%$$

$$\text{Mean} = 39.82$$

$$\text{Skor Ideal Maksimal} = 50$$

$$\text{OCB} = \frac{39.82}{50} \times 100 \% = 79.2 \%$$

Pada hasil yang dapat, mendapatkan skor sebesar 79.2 %. Hal itu berarti bahwa variabel Kinerja Pegawai mendapatkan hasil jawaban responden yang sangat baik. Karena menurut Arikunto (2013) menjelaskan Jawaban responden 60 %- 80% kriteria jawabannya baik.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan sistem SPSS versi 23.0, maka dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Uji Validitas Variabel Kemampuan (X_1)

Hasil dari pengolahan data pada variabel Kemampuan (X_1), dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel berikut ini:

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel}5\%$	Status
		N = 74	Df = N = 74	
Kemampuan (X_1)	1	0,703	0,2257	Valid
	2	0,758	0,2257	Valid
	3	0,554	0,2257	Valid
	4	0,798	0,2257	Valid

Sumber: SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} Product moment, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan $df = 74$ yang menunjukkan angka 0,2257, dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel Kemampuan dinyatakan “valid”.

Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Hasil dari pengolahan data pada variabel Motivasi (X_2), dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel berikut ini:

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel}5\%$	Status
		N = 74	Df = N = 74	
Motivasi (X_2)	1	0,678	0,2257	Valid
	2	0,642	0,2257	Valid
	3	0,665	0,2257	Valid
	4	0,626	0,2257	Valid
	5	0,610	0,2257	Valid
	6	0,610	0,2257	Valid
	7	0,514	0,2257	Valid
	8	0,532	0,2257	Valid

Sumber: SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} *Product moment*, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan $df = 74$ yang menunjukkan angka 0,2257, dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel Motivasi dinyatakan “*valid*”.

Uji Validitas Variabel Penghargaan (X_3)

Hasil dari pengolahan data pada variabel Penghargaan (X_3), dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel berikut ini:

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel}5\%$	Status
		N = 74	Df = N = 74	
Penghargaan (X_1)	1	0,687	0,2257	<i>Valid</i>
	2	0,774	0,2257	<i>Valid</i>
	3	0,602	0,2257	<i>Valid</i>
	4	0,773	0,2257	<i>Valid</i>

Sumber: SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} *Product moment*, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan $df = 74$ yang menunjukkan angka 0,2257, dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel Penghargaan dinyatakan “*valid*”.

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari pengolahan data pada variabel Kinerja Pegawai (Y), dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel berikut ini

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel}5\%$	Status
		N = 74	Df = N = 74	
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,620	0,2257	<i>Valid</i>
	2	0,608	0,2257	<i>Valid</i>
	3	0,694	0,2257	<i>Valid</i>
	4	0,624	0,2257	<i>Valid</i>
	5	0,584	0,2257	<i>Valid</i>
	6	0,564	0,2257	<i>Valid</i>
	7	0,652	0,2257	<i>Valid</i>
	8	0,580	0,2257	<i>Valid</i>
	9	0,540	0,2257	<i>Valid</i>
	10	0,553	0,2257	<i>Valid</i>

Sumber: SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} *Product moment*, pada taraf

signifikan 5% (0,05) dan $df = 74$ yang menunjukkan angka 0,2257, dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai dinyatakan “*valid*”.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Setelah instrumen-instrumen pada variable independent dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut, diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Variabel	N = 74		Rule of Thumb	Keputusan
	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha		
Kemampuan	4	0,721	0,6	Reliabel
Motivasi	10	0,774	0,6	Reliabel
Penghargaan	4	0,674	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,802	0,6	Reliabel

Sumber: SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh instrumen berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah di atas 0,6, untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan *realibel* (handal).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian terhadap hipotesis dilakukan dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap beberapa uji asumsi klasik agar dapat dihasilkan satu kesimpulan data yang benar/layak dalam pembentukan model penelitian yang efektif yang terbebas dari pembiasan variabel. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas untuk menguji normalitas data secara statistik dengan menggunakan histogram, uji normal P-P Plot dan *Kolmogorof Smirnof*, uji multikolinearitas dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*), uji heterokedastisitas dengan menggunakan *Glejser* dan uji autokorelasi dengan menggunakan *Durbin-Wattson* statistik.

Uji Normalitas

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan melihat *Kolmogorov-Smirnov*.

Hasil uji *One Sample Kolmogorov Sminorv* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76156272
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.040
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *SPSS versi 23.0 dan data primer diolah*

Pada hasil pengujian Kolmogorov Smirnov terlihat pada tabel 4.10 bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal, dan pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dalam fungsi regresi. Salah satu cara untuk mengetahuinya adalah dengan melihat uji Glejser. Gambar Scatter plot dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.163E-15	3.251		.000	1.000
	KEMAMPUAN	.000	.136	.000	.000	1.000
	MOTIVASI	.000	.105	.000	.000	1.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.000	.176	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari gambar di atas menjelaskan bahwa signifikan pada uji Geljser menerangkan Nilai Signifikan lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas data dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau yang pasti antara beberapa variabel independen. Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebasnya, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitasnya maka dapat dilihat dari nilai VIF (*Varian Inflation Factor*). Pedoman suatu model regresi yang dikatakan bebas masalah multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil pengujian multikolinearitas antara variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
I (Constant)		
KEMAMPUAN	.976	1.025
MOTIVASI	.628	1.593
PENGHARGAAN	.617	1.622

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: *SPSS versi 23.0 dan data primer diolah*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variable bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan tidak ada yang memiliki tolerance value lebih kecil dari 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. nilai VIF untuk variable Kemampuan adalah ($1.025 < 10$) dan nilai tolerance sebesar ($0,976 > 0,10$), nilai VIF untuk Motivasi adalah ($1.593 < 10$) dan nilai tolerance sebesar ($0.628 > 0,10$). nilai VIF untuk Penghargaan adalah ($1.622 < 10$) dan nilai tolerance sebesar ($0.617 > 0,10$) Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lulus uji multikolinearitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi, dan penghargaan terhadap kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Pariaman. Hasil pengolahan data dengan metode analisis regresi berganda variabel penelitian disajikan pada tabel sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.279	3.251		3.162	.002
KEMAMPUAN	.002	.136	.001	.013	.990
MOTIVASI	.668	.105	.581	6.360	.000
PENGHARGAAN	.562	.176	.295	3.201	.002

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 10.279 + 0.002 X_1 + 0.668 X_2 + 0.562 X_3 + e$$

Interprstasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 10.279 artinya apabila Kemampuan (X_1) dan Motivasi (X_2) dan Penghargaan (X_3) tidak ada maka Kinerja Pegawai (Y) tetap sebesar konstanta 10.279.
2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.002 artinya apabila Kemampuan (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Motivasi (X_2) dan dan Penghargaan (X_3 diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.002.
3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.668 artinya apabila Motivasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Kemampuan (X_1) dan dan Penghargaan (X_3) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.668.
4. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.562 artinya apabila Penghargaan (X_3) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Motivasi (X_2) dan Kemampuan (X_1) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.562.

Uji hipotesis

Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada hubungan. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel yaitu sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.279	3.251		3.162	.002
KEMAMPUAN	.002	.136	.001	.013	.990
MOTIVASI	.668	.105	.581	6.360	.000
PENGHARGAAN	.562	.176	.295	3.201	.002

Berdasarkan tabel diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.14, menunjukkan bahwa variable Kemampuan (X_1) dengan nilai signifikan $0,990 > 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $0.013 < 1.993$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti Kemampuan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.14, menunjukkan bahwa variable Motivasi (X_2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $6.630 > 1.993$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Pengaruh Penghargaan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.14, menunjukkan bahwa variable Penghargaan (X_3) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3.201 > 1.993$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Penghargaan (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk lebih jelasnya keempat hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada tabel sebagai berikut:

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Keputusan
H1	Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Masyarakatan Kelas IIB Pariaman	0.990	Ditolak
H2	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Masyarakatan Kelas IIB Pariaman	0.000	Diterima
H3	Penghargaan berpengaruh positif	0.002	Diterima

	dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Pariaman		
--	--	--	--

Sumber: *SPSS 23.0 dan data primer diolah*

Pembahasan

Pengaruh Antara Kemampuan Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variable Kemampuan (X_1) dengan nilai signifikan $0,990 > 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $0.013 < 1.993$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti Kemampuan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut Jufrizen, (2017) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Objek penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Madani Medan. Sampel penelitian berjumlah 78 orang dan data diolah menggunakan Uji Statistik t. Menurut Yulius, (2014) bahwa terdapat hasil yang positif dan signifikan antara kemampuan terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu yang berjumlah 85 orang dengan menggunakan metode analisis data regresi linear berganda.

Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan table di atas, menunjukkan bahwa variable Motivasi (X_2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $6.630 > 1.993$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut Jufrizen, (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Objek penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Madani Medan. Sampel penelitian berjumlah 78 orang dan data diolah menggunakan Uji Statistik t. Menurut Yulius, (2014) bahwa terdapat hasil yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu yang berjumlah 85 orang dengan menggunakan metode analisis data regresi linear berganda.

Pengaruh Antara Penghargaan Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variable Penghargaan (X_3) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} $3.201 > 1.993$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Penghargaan (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut Rio, (2014) terdapat kontribusi positif dan signifikan antara Penghargaan terhadap kinerja pegawai di BPRS Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai BPRS Bandar Lampung yang berjumlah 24 orang dengan menggunakan metode analisis data regresi linear berganda. Menurut penelitian Astuti et al., (2018) terdapat hasil penelitian bahwa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. BPR Hasamitra

Makassar. Metode yang digunakan analisis berganda. Populasi penelitian sebanyak 92 orang dengan menggunakan metode analisis data regresi berganda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,990 > 0,050$ dan nilai thitung lebih kecil dari ttabel $0,013 < 1.993$.
2. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,000 > 0,050$ dan nilai thitung lebih besar dari ttabel $6.360 > 1.993$.
3. Terdapat pengaruh signifikan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,002 > 0,050$ dan nilai thitung lebih besar dari ttabel $3.201 > 1.993$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, disarankan:

1. Bagi Instansi
 - a. Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Pariaman diharapkan dapat meningkatkan Motivasi dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* bagi para pegawai yang ada pada Instansi tersebut.
 - b. Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Pariaman diharapkan dapat meningkatkan Penghargaan dengan cara memberikan *reward* bagi para pegawai yang ada pada Instansi tersebut.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan Kinerja diluar variabel Kemampuan, Motivasi dan Penghargaan. Dengan menjadikan variabel Kinerja sebagai variabel intervening dengan hasil yang akan berbeda. Sehingga harapannya hasil penelitian berikutnya bisa lebih memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada tahun-tahun berikutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Y. J. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja pegawai Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate*. Manado: ISSN 2303-1174.
- Anggoro, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ardana, K. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianty, N. (2016). *Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja pegawai*.

- Beech, E. M. (2000). *How to Built a Corporate Culture*. Harvard Business School Publishing.
- Dessler. (2013). *Anajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*. Jakarta: Prenhalindo.
- Diamantidis, A. D. (2018). *Factors Affecting Employee Perfomance: An Empirical Approach. International Journal of Productivity and Perfomance*. 72(3), 1-24. Doi: 10.1108/Ijppm-01-2018-0012.
- Gosmawi, I. &. (2019). *Impact Of Job Satisfaction And Job Stress On Employees Life In Mumbai Hospitality Sector An Empirical Study Using Sem*. . Ournal Of Strategy And Management, (12)3, 330-346. Doi:10.1108/Jsma-01-2019-0012 .
- Hasyim, P. &. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pt Kao Indonesia*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 8(2), 44–56. .
- Hermawati, R. S. (2020). *The Effect Of Trilogy Leadership Style And Organization Culture On School Performance: Evidence Form Indonesian Senior Evidence Form Indonesian Senior*. Palarch's Journal Ofarchaeology of Egypt/Egyptology.
- Indah, P. P. (2019). *Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali*. Bali: Jmpp, Vol 2 No 1, April 2019.
- Kakui, I. M. (2016). *Effects Of Career Development On Employee Performance In The Public Sector: A Case Of National Cereals And Produce Board*. The Stategic Journal. Vol 3, No 3.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*., Edisi Ke 6, Pt. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai*. Universitas Pancasila.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm, Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Septiani Agustina Shafiah, S. W. (2017). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu*. Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Shahara, N. P. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Pada Pt.Andalas Media Informatika Jakarta*. ISSN 2303-1174.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Edisi Pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tindow, M. I. (2020). *Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja pegawai Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca*. Manado: Issn 2303-1174 Universitas Samratulangi Manado.
- Triyanto, A. H. (2016). *Gaya Kepemimpinan Motivasi, Kompensasi Dan Kinerja pegawai: Studi Pada Pt. Sumber Inti Pangan*. Tangerang. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 4 No. 1.
- Tusholihah, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Outsourcing*. Bandung: Institut Manajemen Koperasi Indonesia.