

## Pengaruh Penghargaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung

Cik Marya<sup>1\*</sup>, Nur'aeni<sup>1</sup>, Bovie Kawuluan<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: nuraeniharyo@gmail.com

### Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai, adakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, dan adakah pengaruh penghargaan dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Metode pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi yang berjumlah 480 orang pegawai. Sampel pada penelitian ini adalah 71 orang pegawai diambil dari 15% jumlah populasi. Teknik analisis data pada penelitian ini berupa observasi, kuisioner, telaah dokumentasi dan kepustakaan. Uji t digunakan untuk mencari hipotesis dari penghargaan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. . Kesimpulan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh penghargaan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai(Y), terdapat pengaruh antara kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian terdapat pengaruh penghargaan ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

**Kata kunci:** Penghargaan, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai

### Abstract.

*This study aims to determine whether there is an effect of reward on employee performance, is there any effect of work ability on employee performance, and is there any effect of reward and work ability together on employee performance at the Department of Highways and Construction Development of Lampung Province. The method in this research is descriptive quantitative. The population in this study were all employees at the Department of Highways and Construction, totaling 480 employees. The sample in this study was 71 employees taken from 15% of the total population. Data analysis techniques in this study were in the form of observation, questionnaires, documentation and literature review. The t-test is used to find the hypothesis of rewards and workability on employee performance. . The conclusion in this study is that there is an effect of reward ( $X_1$ ) on employee performance (Y), there is an influence between work ability ( $X_2$ ) on employee performance (Y). Then there is the effect of appreciation ( $X_1$ ) and work ability ( $X_2$ ) together on employee performance (Y) at the Department of Highways and Construction Development of Lampung Province.*

**Keywords:** Awards, Work Ability, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Kemampuan kerja yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut(Sanusi et al., 2021). Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan(Asteriniah, 2021). Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja

pegawai yang positif serta berkualitas(Pebriyansyah, 2021). Salah satu metode untuk mendorong elemen dalam organisasi agar saling berpacu menampilkan kinerja terbaiknya yaitu dengan adanya penghargaan terhadap prestasi yang telah diberikan untuk organisasi.

Kemampuan atau reward merupakan suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan

kinerja perusahaan baik secara financial maupun non financial (Cahyani & Septianti, 2019). Reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk pegawai sebagai bagian dari kontrak psikologis (Dihan & Hidayat, 2020). Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian reward juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar pegawai terpacu untuk berkinerja lebih baik (Putra & Febriansyah, 2020). Pemberian penghargaan terhadap pegawai berprestasi memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, karena dengan pemberlakuan penghargaan tersebut pegawai akan berlomba-lomba mencapai prestasi kerjanya masing-masing (Djaman et al., 2021).

Kemampuan kerja yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut (Effendi, 2021). Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan (Asteriniah, 2021). Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan (Ardian, 2019). Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan (Takwim, 2020).

Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan di Dinas Bima Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, kurangnya penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai yang berprestasi dan kemampuan kerja pegawai harus lebih ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai serta kinerja pegawai menurun terlihat dari masih ada penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Kurangnya apresiasi berupa pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi, hal ini dapat menurunkan motivasi kerja pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi

Lampung dan berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai, adakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, dan adakah pengaruh penghargaan dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

## METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebanyak 480 orang pegawai. Sampel pada penelitian ini adalah 15% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 71 orang pegawai. Variabel independen pada penelitian ini adalah pengaruh penghargaan ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja pegawai ( $Y$ ).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa observasi, kuisioner, telaah dokumentasi dan kepustakaan. Alat analisis pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji homogenitas. Metode yang digunakan untuk menghitung data-data pada penelitian ini meliputi uji regresi linear sederhana, uji hipotesis parsial atau uji-t, dan uji hipotesis simultan atau uji-f, kemudian terdapat uji koefisien determinasi ( $R$ -Square) dengan rumus koefisien determinasi ( $KD$ ) =  $R^2 \times 100\%$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilakukan uji validitas dan realibilitas pada penelitian ini yang kemudian dilakukan uji hipotesis pengaruh penghargaan ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

dengan menggunakan program SPSS memperoleh hasil, sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Hipotesis Penghargaan ( $X_1$ )

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,853	4,711		2,940	,004
	Penghargaan	,692	,104	,623	6,624	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 6,624. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,668) dari  $t_{tabel}$  maka  $t_{hitung}$   $6,624 > t_{tabel}$  1,668, sehingga dapat disimpulkan bahwa:  $H_a$  menunjukkan bahwa Penghargaan ( $X_1$ ) berpengaruh variabel terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Diterima. Oleh karena itu, variabel Penghargaan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Penghargaan ( $X_1$ ) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah  $Y = 13,853 + 0,692X_1$  yang artinya setiap kali variabel Penghargaan meningkat sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat di Inspektorat Provinsi Lampung mencetak 0,692 point.

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi penghargaan terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

**Tabel 2.** Koefisien Determinasi ( $X_1$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 <sup>a</sup>	,389	,380	3,264

a. Predictors: (Constant), Penghargaan

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,389 \times 100\% = 38,9\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan ( $X_1$ ) menjelaskan perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y)

menyumbang 38,9%, sisanya sebesar 61,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 3.** Hasil Uji Hipotesis Kemampuan Kerja ( $X_2$ )

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,357	5,005		3,068	,003
	Kemampuan Kerja	,648	,109	,581	5,933	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 5,933. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,668,  $t_{hitung}$   $5,933 > t_{tabel}$  1,668, sehingga

dapat disimpulkan bahwa asumsi Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah  $Y = 15,357 + 0,648X_2$  yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Kemampuan Kerja sebesar 1 poin maka

variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,648 poin.

Kemudian dilakukan perhitungan koefisien determinasi, sebagai berikut:

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi ( $X_2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 <sup>a</sup>	,338	,328	3,398

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,338 \times 100\% = 33,8\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) menjelaskan 33,8% perubahan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ), sedangkan sisanya 66,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Setelah dilakukan uji hipotesis parsial, selanjutnya dilakukan uji hipotesis simultan penghargaan ( $X_1$ ) dan Kemampuan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) menggunakan program SPSS dan memperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Hipotesis Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490,250	2	245,125	23,390	,000 <sup>b</sup>
	Residual	712,623	68	10,480		
	Total	1202,873	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Penghargaan

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 23,390 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,134. Oleh karena itu, Penghargaan ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Penghargaan ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

**Tabel 4.** Regresi Linear Berganda Penghargaan, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,335	4,976		2,278	,026
	Penghargaan	,489	,173	,440	2,829	,006
	Kemampuan Kerja	,255	,174	,229	1,470	,146

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan koefisien regresi  $X_1$  0,489 lebih besar dari pada koefisien regresi  $X_2$  0,255. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh variabel penghargaan lebih tinggi atau lebih penting daripada kemampuan kerja pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

Jadi, berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat dijelaskan bahwa pengaruh secara parsial variabel penghargaan terhadap kinerja pegawai sebesar 38,90%. Besarnya pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 33,80% dan untuk besarnya pengaruh secara bersama-sama variabel penghargaan ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 40,80% sisanya 59,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel  $X_1$  dan  $X_2$  mempengaruhi variabel  $Y$ .

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapat, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh penghargaan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), terdapat pengaruh antara kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Kemudian terdapat pengaruh penghargaan ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119–132.
- Asteriniah, F. (2021). Evaluasi Kinerja Tenaga Honorer Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Pemerintahan Dan*

*Politik*, 6(1).

- Cahyani, E., & Septianti, D. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Rewards Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif*, 8(2).
- Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 11(1), 11–22.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25–37.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
- Pebriyansyah, N. (2021). Pengaruh Kualitas kehidupan kerja, Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Pada Trini Karya Yogyakarta. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).
- Putra, N. P. P., & Febriansyah, A. W. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Lampung. *JURNAL RELEVANSI*, 4(2), 14–27.
- Sanusi, D., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Akademik Di Universitas Puangrimaggalutung Sengkang. *Journal Governance and Politics (JGP)*, 1(2), 95–110.
- Takwim, T. (2020). Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Konawe Selatan. *Jurnal*

*Akrab Juara*, 5(2), 35–52.