

**PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA) KOTA SUNGAI PENUH**

**Rima Yulian Sastika, Eliyusnadi, Sri Eliyanti
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email:

rimays86@gmail.com
eliyusnadistia@gmail.com
srieliyanti30@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to see the direct and indirect effect of rewards on employee performance with motivation as an intervening variable at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Sungai Penuh City. The research approach used is a quantitative approach with the method of path analysis. The sample in this study amounted to 39 who are civil servants at the Bappeda office of Sungai Penuh City. The data collection tool used is a questionnaire/questionnaire which contains a set of statements that must be chosen by the respondents in the form of a Likert scale. Hypothesis 1, 2, and 3 were tested using the t test, while for hypothesis testing 4 was using the Sobel test. Data processing is done by using SPSS.26 software. The results of this study are: 1) There is no effect of reward on employee performance at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Sungai Penuh City, 2) There is an influence of reward on employee motivation at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Sungai Penuh City, 3) There is an influence of reward on employee motivation. motivation on employee performance at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Sungai Penuh City, and 4) There is an indirect effect of reward on employee performance through motivation at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Sungai Penuh City.

Keywords: reward, employee performance, employee motivation, path analysis, intervening variables

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung *reward* terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 yang merupakan pegawai negeri sipil pada kantor Bappeda Kota Sungai Penuh. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah berupa kuesioner/angket yang berisi seperangkat pernyataan yang harus dipilih oleh responden dalam bentuk skala likert. Uji hipotesis 1, 2, dan 3 menggunakan uji t, sedangkan untuk uji hipotesis 4 menggunakan *sobel test*. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS.26*. Hasil penelitian ini

yaitu: 1) Tidak terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh, 2) Terdapat pengaruh *reward* terhadap motivasi pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh, 3) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh, dan 4) Terdapat pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh.

Kata Kunci: reward, kinerja pegawai, motivasi pegawai, path analysis, variable intervening

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari dalam maupun dari luar individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu penghargaan atau *reward*. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, hal yang perlu dilakukan seorang pemimpin suatu instansi adalah memotivasi pegawai dengan cara menghargai hasil kerja pegawainya dan memberikan suatu apresiasi dalam bentuk penghargaan atau *reward*.

Reward dapat diartikan sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri, dkk, 2013). Selanjutnya Thompson dalam Indah, Putu, dkk (2019:43) menekankan bahwa *reward* tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain. Menurut Puwanethiren dalam Indah, Putu, dkk (2019:43) *reward* itu terbentuk dari seluruh komponen organisasi, proses, aturan serta kegiatan pengambilan keputusan dalam hal alokasi untuk memberikan kompensasi dan manfaat kepada pegawai sebagai timbal balik atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi.

Setiap manusia memiliki motif untuk berprestasi, yaitu keinginan untuk bekerja dan berkarya lebih baik, demikian juga halnya dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) ingin meningkatkan kinerja yang pada akhirnya mendapat penghargaan dari pimpinannya. Berdasarkan motif tersebut, maka Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah telah mengupayakan berbagai program dan kegiatan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Salah satu wujud perhatian Pemerintah terhadap harapan dan keinginan PNS yang telah menunjukkan kesetiaan atau berjasa terhadap Negara atau yang telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya dapat diberikan penghargaan, yaitu dalam Pasal 33 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Penghargaan kepada PNS ini dapat berupa tanda jasa atau bentuk penghargaan lainnya.

Salah satu instansi pemerintah yang ada di Kota Sungai Penuh yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Bappeda melakukan perencanaan pembangunan pada wilayah dan daerah kerjanya. Tugas Bappeda adalah membangun

daerah berdasarkan penelitian bidang pembangunan dan kemasyarakatan, penyusunan pola dasar daerah, penyusunan program pembangunan tahunan, hingga perancangan anggaran pembangunan. Terkait tugas dan fungsi tersebut, maka Bappeda juga memiliki peran wewenang persuratan dan perizinan pembangunan perumahan dan pertokoan bagi developer, salah satu surat tersebut adalah Izin Prinsip untuk perizinan membangun bangunan baik rumah dan property lain dan surat Keterangan Rencana Umum Tata Ruang (RUTR).

Sebagai instansi pemeritah daerah, sistem penghargaan atau *reward* yang diberikan berupa *reward* yang berwujud, maksudnya *reward* dalam bentuk kompensasi atau berupa materi dan juga *reward* yang tidak berwujud seperti apresiasi yang diberikan pimpinan berupa ucapan terima kasih dan pengakuan pimpinan terhadap hasil kerja pegawai.

Selain *reward* yang diberikan oleh instansi tempat bekerja, motivasi juga bisa memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja aparatur atau pegawai. *Reward* yang dirancang dengan baik berpeluang besar untuk meningkatkan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2013) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Sebagai PNS di instansi pemerintahan, tentunya setiap pegawai memiliki motivasi yang beragam dalam bekerja. Di Kantor Bappeda Kota Sungai Penuh sendiri, motivasi yang mendorong pegawai untuk giat bekerja diantaranya adalah motivasi untuk memenuhi kebutuhan hidup dari gaji yang didapat, untuk meningkatkan jenjang karir, menginginkan adanya pengakuan dari hasil kerja yang diraih, mencari pengalaman dan menambah wawasan dari pekerjaan. Motivasi ini tentunya secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena kinerja pegawai yang baik akan menghantarkan organisasi pada sebuah keberhasilan. Kinerja pegawai yang tinggi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh?

2. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap motivasi pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh?
4. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh.
2. Pengaruh *reward* terhadap motivasi pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh.
4. Pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh.

Tinjauan Pustaka

Reward

Reward merupakan kata yang berasal dari bahasa inggris yang artinya penghargaan, hadiah, atau ganjaran. Menurut Akhtar dalam Wirawan, A dan Afani, I.N (2018:244) *reward* adalah 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 finansial dan non-finansial. Selanjutnya Bintoro dan Daryanto (2017:179) mendefinisikan *reward* sebagai situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan yang dikerjakan. *Reward* merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:106).

Selanjutnya Amir, M.F (2015:5) mendefinisikan “Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome*”. Senada dengan definisi tersebut, Rivai dan Basri dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Motivasi Pegawai

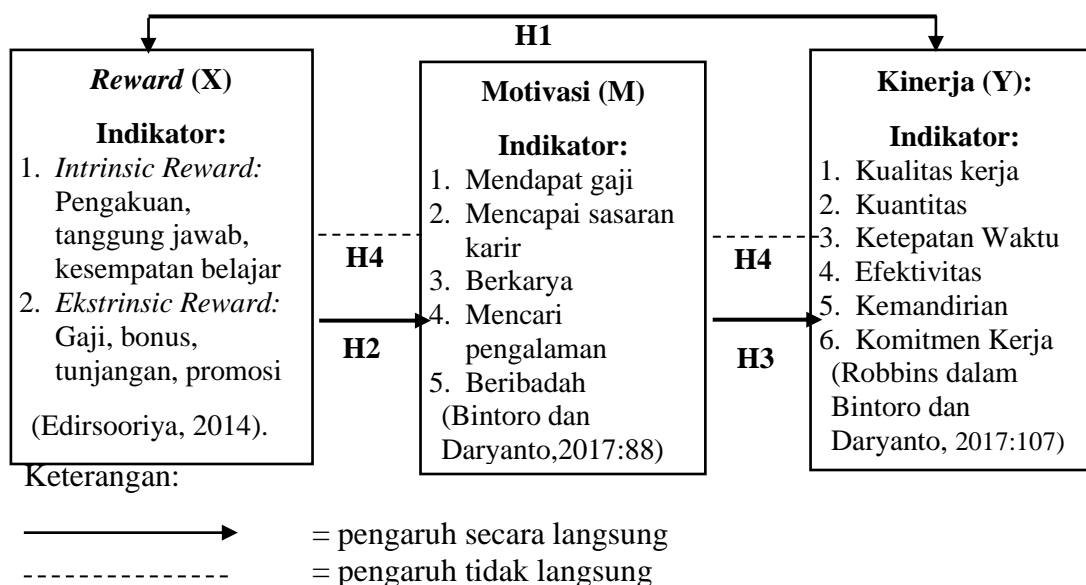
Istilah motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Berelson, B. dan Steiner, G. A. dalam Hasibuan, M. (2010:95) “sebuah motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir. Selanjutnya Bintoro dan Daryanto (2017:75) menyatakan bahwa “motivasi adalah suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat”.

Kerangka Konseptual

Dalam melihat dan memahami konsep kinerja pegawai tentunya tidak dapat dilihat dari satu faktor saja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu adanya penghargaan (*reward*) dan juga dorongan (motivasi) yang berasal dari individu/pegawai yang bekerja. Faktor-faktor ini tentunya dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah diungkapkan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Rully dan Poppy (2017:51) penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang mengkaji suatu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah mendapatkan penjelasan tentang kebermaknaan atau signifikansi dalam model yang dihipotesiskan sebagai jawaban dari rumusan masalah. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Riduwan dan Kuncoro, E. A. (2012:2) menyatakan bahwa “Model *Path Analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini yaitu kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh.

Variable dan Definisi Operasional

Variabel penelitian merupakan karakteristik yang dapat diamati dari suatu objek dan mampu memberikan bermacam-macam nilai atau beberapa kategori. Dalam istilah statistika, objek yang bervariasi tersebut disebut dengan variabel (Riduwan dan Kuncoro, E. A., 2012:11). Berikut variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

| No. | Jenis Variabel | Nama Variabel | Indikator | Skala yang digunakan |
|-----|--------------------------|---------------|--|--|
| 1. | Variabel Bebas (Eksogen) | <i>Reward</i> | <i>1. Intrinsic Reward</i> a. Pengakuan b. Tanggung jawab c. Kesempatan belajar <i>2. Ekstrinsic Reward</i> a. Gaji b. Bonus c. Tunjangan d. Promosi | Model Skala sikap dengan bentuk skala likert |

| | | | | | | |
|----|---------------------------------|-----------------|---|---------------------|--------------------|-------------|
| 2. | Variabel Terikat (Endogen) | Kinerja Pegawai | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja | Model dengan likert | Skala bentuk skala | sikap skala |
| 3. | Variabel Intervening (Mediator) | Motivasi | 1. Mendapatkan gaji bulanan 2. Mencapai sasaran karier 3. Berkarya 4. Mencari pengalaman 5. Beribadah | Model dengan likert | Skala bentuk skala | sikap skala |

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai negeri sipil (PNS) di kantor Bappeda Kota Sungai Penuh yang berjumlah 39 orang. Mengingat jumlah populasi yang kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 39 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Lubis dkk (2019:61) data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek penelitiannya dan pengumpulan data dilakukan khusus untuk kepentingan penelitian tersebut. Adapun primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Sumber data adalah seluruh PNS yang berada di lingkungan kantor Bappeda Kota Sungai Penuh.

2. Data Sekunder

Menurut Lubis dkk (2019:61) data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data nama, jumlah pegawai negeri sipil (PNS), biografi singkat kantor Bappeda, dan literatur terkait dengan variabel penelitian. Sumber data diperoleh dari bagian kepegawaian kantor Bappeda Kota Sungai Penuh dan sumber bacaan baik buku maupun internet.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Angket

a. Uji Validitas

Setelah dilakukan pengolahan data hasil penyebaran kuesioner kepada 39 orang pegawai dengan bantuan software SPSS.26, diperoleh hasil sebagaimana disajikan dalam *tabel* berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Nomor Item | Variabel <i>Reward</i> | | Variabel Kinerja | | Variabel Motivasi | | r tabel |
|------------|------------------------|-------------|------------------|-------------|-------------------|------------|---------|
| | r hitung | Keterangan | r hitung | Keterangan | r hitung | Keterangan | |
| 1 | 0,433 | Valid | 0,634 | Valid | 0,720 | Valid | 0,316 |
| 2 | 0,265 | Tidak Valid | 0,556 | Valid | 0,582 | Valid | 0,316 |
| 3 | 0,453 | Valid | 0,443 | Valid | 0,763 | Valid | 0,316 |
| 4 | 0,675 | Valid | 0,329 | Valid | 0,646 | Valid | 0,316 |
| 5 | 0,629 | Valid | 0,399 | Valid | 0,697 | Valid | 0,316 |
| 6 | 0,572 | Valid | 0,475 | Valid | 0,658 | Valid | 0,316 |
| 7 | 0,785 | Valid | 0,538 | Valid | 0,776 | Valid | 0,316 |
| 8 | 0,743 | Valid | 0,800 | Valid | 0,698 | Valid | 0,316 |
| 9 | 0,733 | Valid | 0,635 | Valid | 0,626 | Valid | 0,316 |
| 10 | 0,653 | Valid | 0,434 | Valid | 0,605 | Valid | 0,316 |
| 11 | - | - | 0,499 | Valid | - | - | 0,316 |
| 12 | - | - | 0,313 | Tidak Valid | - | - | 0,316 |

Berdasarkan tabel di atas, diketahui ada 2 item yang tidak valid yaitu item nomor 2 variabel *reward* dan item nomor 12 variabel kinerja karena memiliki nilai r hitung $< r$ tabel, sehingga kedua item tersebut selanjutnya tidak digunakan lagi untuk mengolah data. Sedangkan sisanya dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $> r$ tabel.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dengan bantuan software SPSS.26, diperoleh hasil uji reliabilitas berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Nomor | Variabel | Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> | Nilai Pembanding | Keterangan |
|-------|---------------------|-------------------------------|------------------|------------|
| 1 | <i>Reward</i> (X) | 0,741 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | Kinerja Pegawai (Y) | 0,772 | 0,6 | Reliabel |
| 3 | Motivasi (Z) | 0,836 | 0,6 | Reliabel |

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *cronbach's alpha* untuk setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6 (*cronbach's alpha* $> 0,6$), sehingga seluruh variabel yang diteliti dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan software SPSS.26 diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 39 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.29529092 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .104 |
| | Positive | .104 |
| | Negative | -.071 |
| Test Statistic | | .104 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 dan taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$), maka *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> \alpha$, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam *Kolmogorov-Smirnov Test*, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

1) Uji Linieritas *Reward*(X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji linieritas *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai disajikan pada *tabel* berikut.

Tabel 5. Uji Linieritas *Reward* (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| ANOVA Table | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Kinerja(Y) * | Between Groups | (Combined) | 276.577 | 13 | 21.275 | 1.636 | .141 |
| | | Linearity | 106.350 | 1 | 106.350 | 8.177 | .008 |
| Reward(X) | Within Groups | Deviation from Linearity | 170.227 | 12 | 14.186 | 1.091 | .408 |
| | | Total | 325.167 | 25 | 13.007 | | |
| Total | | | 601.744 | 38 | | | |

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* = 0,408 dan nilai $\alpha = 0,05$, maka nilai *Deviation from Linearity Sig.* $> \alpha$. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara *reward* dengan kinerja pegawai.

2) Uji Linieritas *Reward* (X) Terhadap Motivasi (Z)

Hasil uji linieritas *Reward* Terhadap Motivasi disajikan pada *tabel* berikut.

Tabel 6. Uji Linieritas *Reward* (X) Terhadap Motivasi (Z)

| ANOVA Table | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------|----------------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Motivasi(Z) * | Between Groups | (Combined) | 545.019 | 13 | 41.925 | 2.470 | .025 |
| | | Linearity | 232.552 | 1 | 232.552 | 13.698 | .001 |

| | | | | | | |
|--|--------------------------|---------|----|--------|-------|------|
| | Deviation from Linearity | 312.467 | 12 | 26.039 | 1.534 | .177 |
| | Within Groups | 424.417 | 25 | 16.977 | | |
| | Total | 969.436 | 38 | | | |

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* = 0,177 dan nilai $\alpha = 0,05$, maka nilai *Deviation from Linearity Sig.* > α . Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara *reward* dengan motivasi.

3) Uji Linieritas Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji linieritas Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai disajikan pada *tabel* berikut.

Tabel 7. Uji Linieritas Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|--------|------|
| Kinerja(Y) * Motivasi(Z) | Between Groups | (Combined) | 261.860 | 14 | 18.704 | 1.321 | .266 |
| | | Linearity | 168.533 | 1 | 168.533 | 11.901 | .002 |
| | | Deviation from Linearity | 93.327 | 13 | 7.179 | .507 | .898 |
| | Within Groups | 339.883 | 24 | 14.162 | | | |
| Total | | 601.744 | 38 | | | | |

Berdasarkan *tabel* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* = 0,898 dan nilai $\alpha = 0,05$, maka nilai *Deviation from Linearity Sig.* > α . Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

3. Analisis Jalur

a. Analisis Jalur Model Sub Struktur 1

Tabel 8. Model Summary Regresi X terhadap Z

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .490 ^a | .240 | .219 | 4.463 |

a. Predictors: (Constant), *Reward*(X)

Dari tabel model summary di atas diketahui nilai R square (R^2) = 0,240 artinya *reward* mempengaruhi motivasi sebesar 24% dan sisanya ($100 - 24 = 76\%$) 76% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya nilai residual koefisien jalur 1 dihitung dengan rumus berikut ini.

$$e1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$= \sqrt{(1 - 0,240)}$$

$$= \sqrt{0,76}$$

$$= 0,872$$

Membuat persamaan regresi pertama:

Tabel 9. Coefficients Regresi Variabel *Reward* (X) Terhadap Motivasi (Z)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.391 | 7.118 | | 2.443 | .019 |
| | <i>Reward</i> (X) | .614 | .180 | .490 | 3.417 | .002 |

a. Dependent Variabel: Motivasi(Z)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

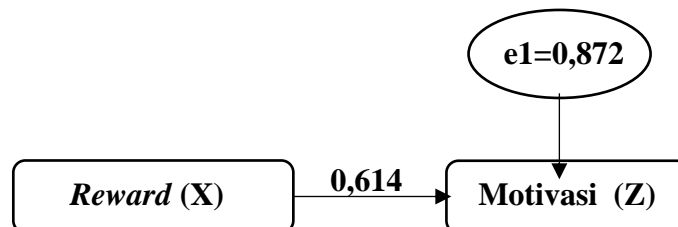
$$Z = \alpha + aX$$

$$Z = 17,391 + 0,614 X \quad (\text{persamaan 1})$$

Dari persamaan 1 dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 17,391 artinya jika dianggap tidak ada variabel *reward* (X) maka besar nilai variabel motivasi (Z) adalah sebesar 17,391. Nilai koefisien sebesar 0,614 bernilai positif artinya jika variabel *reward* (X) dinaikkan satu satuan maka variabel motivasi (Z) meningkat sebesar 0,614 poin.

Dari hasil analisis jalur sub struktur 1, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. Model Sub Struktur 1



Dari hasil output di atas dapat diketahui nilai koefisien $a = 0,614$ dengan standar error (S_a) = 0,180. Selanjutnya nilai $\text{Sig.} 0,002 < \alpha (0,05)$ sehingga *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi ($a \neq 0$).

b. Analisis Jalur Model Sub Struktur 2

Tabel 10. Model Summary Regresi X dan Z Terhadap Y
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|

| | | | | |
|---|-------------------|------|------|-------|
| 1 | .561 ^a | .314 | .276 | 3.386 |
|---|-------------------|------|------|-------|

a. Predictors: (Constant), Motivasi(Z), *Reward*(X)

b. Dependent Variabel: Kinerja(Y)

Dari tabel model summary di atas diketahui nilai *R square* (R^2) = 0,314 artinya *reward* dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 31,4% dan sisanya (100 – 31,4 = 68,6%) 68,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Menghitung nilai residual koefisien jalur 2

$$e2 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$= \sqrt{(1 - 0,314)}$$

$$= \sqrt{0,686}$$

$$= 0,828$$

Membuat Persamaan Regresi Kedua

Tabel 11. Anova Regresi Kedua

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 189.104 | 2 | 94.552 | 8.249 | .001 ^b |
| | Residual | 412.640 | 36 | 11.462 | | |
| | Total | 601.744 | 38 | | | |

a. Dependent Variabel: Kinerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi(Z), *Reward*(X)

Dari tabel Anova di atas, diketahui Nilai Sig. = 0,001 dan $\alpha = 0,05$ sehingga Sig. < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *reward* dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya perhatikan *tabel* di bawah ini.

Tabel 12. Coefficients Regresi Variabel *Reward* (X) dan Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.320 | 5.819 | | 2.289 | .028 |
| | <i>Reward</i> (X) | .209 | .156 | .212 | 1.340 | .189 |
| | Motivasi(Z) | .335 | .125 | .425 | 2.687 | .011 |

a. Dependent Variabel: Kinerja(Y)

Dari hasil analisis regresi kedua dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a_2 + c'X + bZ$$

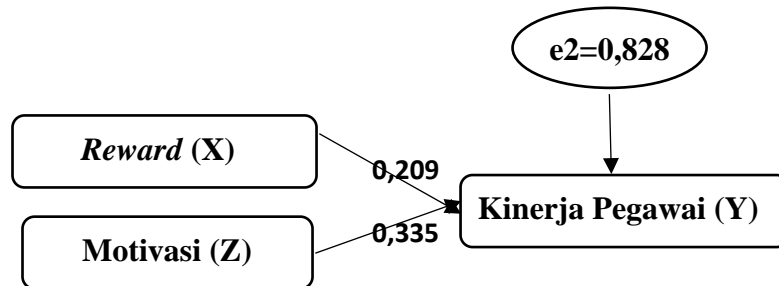
$$Y = 13,320 + 0,209 X + 0,335 Z \quad (\text{persamaan 2})$$

Dari persamaan 2 diketahui nilai konstanta sebesar 13,320 artinya jika dianggap tidak ada variabel *reward* dan motivasi maka kinerja pegawai adalah sebesar 13,320 poin. Nilai koefisien variabel X bernilai positif sebesar 0,209 artinya jika variabel *reward* dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai juga naik sebesar 0,209 poin. Selanjutnya nilai koefisien variabel Z bernilai positif sebesar 0,335 artinya jika

variabel motivasi dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai juga naik sebesar 0,335 poin.

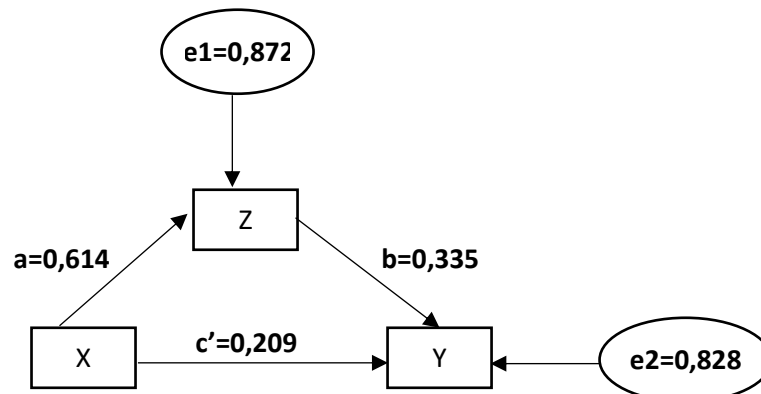
Dari hasil analisis jalur sub struktur 2, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3. Model Sub Struktur 2



Secara sederhana hasil analisis jalur di atas dapat digambarkan dalam diagram berikut ini:

Gambar 4. Hasil Analisis Jalur



Hasil analisis jalur pada gambar di atas menunjukkan bahwa *reward* dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan dapat juga berpengaruh tidak langsung, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Langsung *Reward* terhadap Kinerja Pegawai: $c' = 0,209$
- 2) Pengaruh Tidak Langsung *Reward* terhadap Kinerja Pegawai
 $a \times b = 0,614 \times 0,335 = 0,206$
- 3) Total Pengaruh
 $c' + (a \times b) = 0,209 + 0,206 = 0,415$

4. Uji Hipotesis

a. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh

Dari hasil output yang terdapat pada tabel 12 di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 1,340. Dari tabel t dengan $df = n - 2 = 39 - 2 = 37$ maka diperoleh nilai t

tabel = 2,0262 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, kemudian nilai $Sig.0,189 > \alpha(0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh ($c' = 0$).

b. Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh

Dari hasil output pada tabel 9 di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,417. Dari tabel t dengan $df = n - 2 = 39 - 2 = 37$ maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,0262$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, kemudian nilai $Sig.0,002 < \alpha(0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh ($a \neq 0$).

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh

Dari hasil output yang terdapat pada tabel 12 di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,687. Dari tabel t dengan $df = n - 2 = 39 - 2 = 37$ maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,0262$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, kemudian nilai $Sig.0,011 < \alpha(0,05)$ sehingga terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh ($b \neq 0$).

d. Pengaruh Tidak Langsung *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh

Untuk uji hipotesis variabel mediasi dapat dilakukan dengan *Sobel Test*. Berdasarkan hasil output pada tabel 9 dan 12, diketahui:

$$\begin{array}{ll} \mathbf{a = 0,614} & \mathbf{Sa = 0,180} \\ \mathbf{b = 0,335} & \mathbf{Sb = 0,125} \end{array}$$

Selanjutnya dihitung standar error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) atau disimbolkan dengan *Sab* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} s_{ab} &= \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2} \\ s_{ab} &= \sqrt{(0,335^2)(0,180^2) + (0,614^2)(0,125^2) + (0,180^2)(0,125^2)} \\ s_{ab} &= \sqrt{(0,1122 \times 0,0324) + (0,3770 \times 0,0156) + (0,0324 \times 0,0156)} \\ s_{ab} &= \sqrt{0,0036 + 0,0059 + 0,0005} \\ s_{ab} &= \sqrt{0,01} \\ s_{ab} &= 0,1 \end{aligned}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{ab}{sab} \\ t &= \frac{0,614 \times 0,335}{0,1} \end{aligned}$$

$$t = \frac{0,20569}{0,1}$$

$$t = 2,0569$$

Dengan $df = n - 2 = 39 - 2 = 37$ dan $\alpha = 0,05$ maka nilai t tabel adalah 2,0262. Oleh karena nilai t hitung = 2,0569 lebih besar dari nilai t tabel (nilai t hitung > t tabel), maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Tidak Langsung *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh.
2. Terdapat pengaruh *reward* terhadap motivasi pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh.
3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Sungai Penuh.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad F. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan)*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Fitri S. Massuki, dkk. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja*. Jurnal Dinamika Akuntansi 5.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi & Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indah, Putu, dkk. 2019. *Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali*. JMPP. 2 (1)
- Lubis, Zulkarnain, dkk. 2019. *Panduan Pelaksanaan Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Andi

- Mangkunegara, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Riduwan dan Kuncoro, E. A. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Rully dan Poppy. 2017. *Metodologi Penelitian*. Bandung PT Refika Aditama
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan, A. dan Afani, I.N. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa*. *Journal of Applied Business Administration*: 2 (2): 242 – 247