

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Melalui Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan

Afrila Kurnia Dhani^{1)*}, M.Farid Wajdi²⁾

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}

b100210049@student.ums.ac.id^{1)*}, farid.wajdi@ums.ac.id²⁾

ABSTRACT

This research aims to evaluate the influence of work ability and work motivation on employee performance through the implementation of a reward system at the Regional Secretariat of Magetan Regency. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires distributed to employees. The research sample was selected using a simple random sampling technique. The variables analyzed include Work Ability, Work Motivation, Reward System, and Employee Performance. Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method to examine the relationships between variables. The findings indicate that work ability and work motivation have a significant positive effect on employee performance, while the reward system does not show a significant impact. The limitations of this research lie in the scope of respondents, which only includes employees of the Regional Secretariat of Magetan Regency, as well as variations in work tenure, educational background, and job positions that may influence respondents' perceptions.

Keywords: *Employee Performance, Motivation to Work, Partial Least Square, Reward System, Work Ability.*

ABSTRAK

Riset ini untuk mengevaluasi pengaruh kemampuan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui penerapan sistem penghargaan di Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai. Sampel penelitian dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Variabel yang dianalisis meliputi Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Sistem Penghargaan, dan Kinerja Pegawai. Pengolahan data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antarvariabel. Temuan menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sistem penghargaan tidak memiliki dampak yang signifikan. Keterbatasan riset ini terletak pada lingkup responden yang hanya mencakup pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan, serta adanya variasi dalam masa kerja, latar belakang pendidikan, dan posisi jabatan yang dapat memengaruhi persepsi responden.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Partial Least Square, Sistem Penghargaan.

PENDAHULUAN

Organisasi dalam operasionalnya tak terlepas dari integrasi berbagai elemen seperti Human Resources (SDM), *equipment, materials, technology, capital, location, methods*, dan komponen lain yang dirancang untuk mencapai efisiensi dan efektivitas demi tujuan yang ditargetkan. Keberhasilan organisasi bergantung pada kompetensi dan reliabilitas karyawan dalam mengoperasikan *work units* yang tersedia. Prestasi organisasi hanya mungkin tercapai berkat usaha kolektif dari individu-individu di dalamnya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang optimal menjadi faktor kunci dalam mendukung pencapaian objektif organisasi tersebut.

Organisasi yang berkualitas selalu berupaya meningkatkan kapabilitas SDM-nya, sebab hal ini menjadi elemen fundamental untuk mengoptimalkan *employee performance*. Peningkatan kinerja karyawan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan, memungkinkan organisasi bertahan dalam kompetisi di lingkungan kerja yang dinamis dan stabil. Oleh sebab itu, meningkatkan produktivitas karyawan menjadi tantangan strategis manajemen, mengingat keberlangsungan hidup institusi sangat bergantung pada kualitas performa SDM-nya (Istiantara, 2019:95). Human Resources mengacu pada individu dalam organisasi yang menyumbangkan pemikiran, keahlian, dan tenaga untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau institusi (Rostini et al., 2021). Rasa aman dan nyaman di tempat kerja mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas hasil kerja secara keseluruhan.

Di era globalisasi, SDM menghadapi tantangan kompleks dan kompetisi ketat di berbagai aspek kehidupan, salah satunya dalam aspek *skill competency*. Ini menuntut tenaga kerja yang profesional dan berkualitas. Menurut Sarworini (2013:89), kompetensi adalah karakteristik bawaan atau hasil pembelajaran yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Kemampuan pegawai, yang merupakan representasi pengetahuan dan keterampilan, menjadi determinan utama dalam kinerjanya. Faktor lain yang memengaruhi performa karyawan adalah *motivation*. Motivasi yang tinggi terhadap organisasi berdampak positif pada *job performance*, sementara motivasi rendah dapat mengurangi produktivitas hingga memicu *turnover intention*. Motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu (Reksohadiprodjo & Handoko, 2013:258).

Selain kompetensi dan motivasi, *reward* menjadi elemen penting dalam mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. *Reward* merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi optimal yang diberikan karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Menurut Wilson (2012), tujuan pemberian *reward* berbasis kinerja adalah untuk meningkatkan produktivitas secara signifikan. Implementasi *reward*, baik melalui bonus, insentif, pengakuan, atau pujian, diharapkan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik. Pegawai yang merasa dihargai atas prestasi kerjanya lebih termotivasi untuk meningkatkan performa, sehingga turut mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Robbins (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau output dari suatu proses. Oleh sebab itu, banyak pemimpin lebih memperhatikan performa para bawahan mereka untuk memastikan perusahaan dapat berkembang. Mangkunegara (2005) dalam Sinaga (2023) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja seorang karyawan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Pengukuran kinerja karyawan umumnya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, sehingga indikatornya pun ditentukan berdasarkan kepentingan perusahaan. Menurut Sari (2019:71), kinerja mencerminkan hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi elemen internal dan eksternal. Dalam manajemen sumber daya manusia, tantangan utama adalah bagaimana meningkatkan kinerja, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Karyawan yang tidak hanya memiliki kompetensi tetapi juga memiliki komitmen untuk mencapai hasil terbaik akan memberikan manfaat, seperti kenaikan gaji, promosi jabatan, pengembangan keterampilan, dan pengalaman baru. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan serta daya saing organisasi. Beberapa indikator kinerja meliputi: (a) kualitas, yaitu kesempurnaan hasil kerja; (b) kuantitas, yang mencakup jumlah unit kerja yang dihasilkan; (c) kreativitas, berupa kemampuan menciptakan solusi inovatif; dan (d) inisiatif, yaitu kemampuan bertindak tanpa instruksi langsung.

Kemampuan Kerja

Darmawan (2013) mendefinisikan kemampuan kerja sebagai sebuah proses yang kompleks dan dinamis, di mana interaksi antara kemampuan fisik, mental, kondisi kerja, serta pandangan individu terhadap posisinya dalam organisasi terjadi. Kemampuan kerja mencakup keahlian dan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, serta pengalaman. Robbins dalam Sari (2019:71) menjelaskan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Ardana (2012:11) menguraikan bahwa kemampuan kerja dipengaruhi oleh dua aspek utama: (a) kemampuan intelektual, yaitu kapasitas untuk melaksanakan tugas-tugas yang melibatkan aktivitas mental; dan (b) kemampuan fisik, yaitu kapasitas untuk mengerjakan tugas-tugas yang memerlukan kekuatan fisik. Robbins (2008) mengidentifikasi beberapa indikator kemampuan kerja, di antaranya: (a) pendidikan, yakni proses peningkatan pemahaman teori dan kemampuan analitis; (b) masa kerja, yakni lamanya seseorang berkontribusi di suatu perusahaan; (c) keterampilan, yaitu kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif; dan (d) pengetahuan, yaitu wawasan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014), motivasi diartikan sebagai dorongan dan rangsangan keinginan untuk bekerja, yang bertujuan mendorong perilaku individu agar lebih bersemangat mencapai hasil optimal. Sari (2019:71) juga menegaskan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dorongan mental yang diberikan dapat memacu seseorang untuk bekerja dengan lebih maksimal. Mangkunegoro dalam Ardiyana (2017) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dalam diri individu untuk bekerja keras dalam menghadapi tantangan demi mencapai hasil yang lebih baik. McClelland dalam Suwanto (2020:161) mengemukakan bahwa motivasi mencakup kekuatan internal dan eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak sesuai tujuan yang diinginkan. Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2019) meliputi: (a) prestasi, yaitu hasil yang diperoleh melalui kerja keras; (b) tanggung jawab, yakni kewajiban atas keputusan pekerjaan; dan (c) kebutuhan, yaitu dorongan untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan tertentu.

Reward System

Reward atau penghargaan adalah salah satu elemen pengendalian manajemen yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan (Tohardi, 2002). Simamora dalam Isa., (2023) menyebutkan bahwa penghargaan merupakan insentif untuk memotivasi karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif. Mangifera et al., (2022) menegaskan bahwa penghargaan adalah bentuk apresiasi terhadap kinerja pegawai yang berprestasi, baik berupa kompensasi finansial, perhatian, maupun pujian. Prabu (2016) menyatakan bahwa penghargaan mencakup manfaat yang diterima karyawan atas kontribusi mereka. *Reward System* bertujuan meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Indikator *Reward System* meliputi: (a) gaji, yaitu kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan; dan (b) promosi, yaitu kesempatan untuk maju melalui kompetisi sehat dan inovasi yang didukung oleh pimpinan (Aurelika & Marlina, 2022). Hipotesisnya sebagai berikut :

Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan

Teori yang dikemukakan oleh J. Jufrizen (2017) menjelaskan bahwa kemampuan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di instansi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Mangifera dkk. (2024) juga menyimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, berdasarkan teori dan berbagai temuan penelitian tersebut, hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan

Astuti dan Lesmana (2018) dalam teorinya menyatakan bahwa motivasi kerja turut memengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan teori tersebut dan hasil-hasil penelitian terkait, hipotesis kedua dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan.

Pengaruh Sistem Penghargaan (*Reward System*) (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan

Menurut Wajdi dkk. (2018), salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penerapan sistem penghargaan. Sistem ini dirancang untuk memotivasi karyawan agar memberikan hasil kerja yang berkualitas lebih baik. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa sistem penghargaan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Sistem penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan.

METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Moh Kasiram (2019), sebagai proses sistematis yang mengandalkan data numerik untuk menganalisis fenomena tertentu. Studi ini bertujuan mengevaluasi pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dengan sistem penghargaan sebagai variabel mediasi, pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan. Lokasi penelitian dipilih untuk memudahkan pengumpulan data terkait hubungan antara variabel yang dikaji, yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja, sistem penghargaan, dan kinerja pegawai. Populasi mencakup seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan, dengan sampel yang diambil menggunakan teknik simple random sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert guna menilai tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tertentu. Variabel meliputi Kemampuan Kerja (X_1), yang merepresentasikan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas; Motivasi Kerja (X_2), yang mencerminkan dorongan internal maupun eksternal dalam mencapai tujuan kerja; Sistem Penghargaan (X_3), sebagai strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja; dan Kinerja Pegawai (Y), yang mencakup kualitas, kuantitas, kreativitas, serta inisiatif. Analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) melalui tahapan evaluasi model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen, serta model struktural untuk menguji hubungan antarvariabel.

Hasil analisis menunjukkan hubungan antarvariabel serta mendukung atau tidaknya hipotesis berdasarkan signifikansi pada tingkat kepercayaan tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Jabatan, Lama Bekerja, dan Pendidikan Terakhir

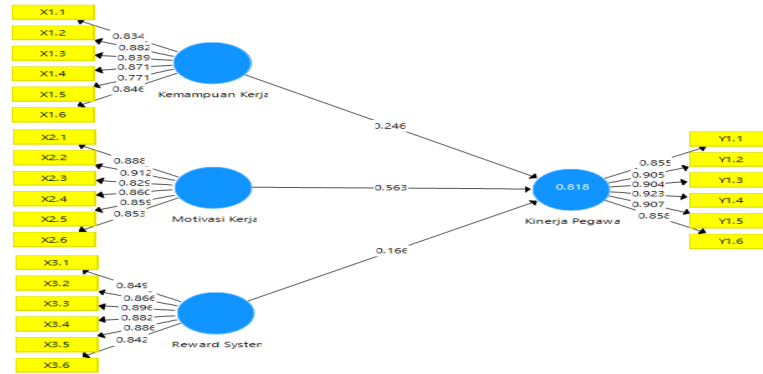
Kategori	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
Usia	22-30	52	52
	31-39	18	18
	40-48	17	17
	49-57	13	13
Total Usia	-	100	100
Jenis Kelamin	Perempuan	68	68
	Laki-Laki	32	32
Total Jenis Kelamin	-	100	100
Jabatan	Kepala Bagian	17	17
	Staf	73	73
	Analisis	3	3
	Supervisor	7	7
Total Jabatan	-	100	100
Lama Bekerja	1-10 Tahun	71	71
	11-21 Tahun	13	13
	22-32 Tahun	16	16
Total Lama Bekerja	-	100	100
Pendidikan Terakhir	SMA	10	10
	D3	23	23
	S1/S2	67	67
Total Pendidikan Terakhir	-	100	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, penelitian ini melibatkan 100 responden dengan karakteristik beragam. Sebagian besar responden berada dalam rentang usia 22-30 tahun (52%), berjenis kelamin perempuan (68%), dan memiliki jabatan sebagai staf (73%). Mayoritas responden memiliki durasi kerja 1-10 tahun (71%) dan tingkat pendidikan terakhir S1/S2 (67%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah tenaga kerja muda, perempuan, dengan jabatan staf, pengalaman kerja kurang dari 10 tahun, dan pendidikan tinggi.

Analisis Data

Skema Program PLS



Gambar 1. Outer Model

Analisis Outer Model

Convergen Validity

Tabel 2. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,834
	X1.2	0,882
	X1.3	0,839
	X1.4	0,871
	X1.5	0,771
	X1.6	0,846
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,888
	X2.2	0,912
	X2.3	0,829
	X2.4	0,860
	X2.5	0,859
	X2.6	0,853
Reward System (X3)	X3.1	0,849
	X3.2	0,866
	X3.3	0,896
	X3.4	0,882
	X3.5	0,886
	X3.6	0,842
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,855
	Y.2	0,905
	Y.3	0,904
	Y.4	0,923
	Y.5	0,907

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator variabel dalam riset ini memiliki nilai outer loading lebih dari 0,70, yang mengindikasikan validitas serta kelayakan setiap indikator untuk digunakan dalam analisis. Selain itu, validitas konvergen juga dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE), di mana nilai minimum sebesar > 0,50 menunjukkan tingkat validitas konvergen yang baik. Nilai AVE masing-masing variabel dalam studi ini telah memenuhi kriteria tersebut, sehingga mendukung keabsahan model penelitian:

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0.708	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0.752	Valid
Reward System (X3)	0.757	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.796	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Merujuk pada Tabel 3, seluruh variabel dalam riset ini memiliki nilai AVE yang melebihi 0.5, sehingga dinyatakan valid. Variabel Kemampuan Kerja (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0.708, sementara nilai AVE untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 0.752. Selanjutnya, variabel Reward System (X3) menunjukkan nilai AVE sebesar 0.757, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) mencapai nilai AVE sebesar 0.796. Oleh karena itu, setiap variabel dalam studi ini memenuhi kriteria validitas.

Discriminant Validity

Tabel 4. Cross Loading

	Kemampuan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Reward System (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0,834	0,589	0,472	0,638
X1.2	0,882	0,651	0,512	0,652
X1.3	0,839	0,622	0,586	0,678
X1.4	0,871	0,674	0,639	0,703
X1.5	0,771	0,539	0,427	0,549
X1.6	0,846	0,609	0,566	0,621
X2.1	0,646	0,888	0,691	0,742
X2.2	0,673	0,912	0,798	0,840
X2.3	0,688	0,829	0,646	0,770
X2.4	0,608	0,860	0,730	0,805
X2.5	0,651	0,859	0,818	0,732
X2.6	0,534	0,853	0,707	0,692
X3.1	0,533	0,669	0,849	0,633
X3.2	0,555	0,760	0,866	0,727

X3.3	0,534	0,801	0,896	0,744
X3.4	0,519	0,738	0,882	0,671
X3.5	0,607	0,726	0,886	0,681
X3.6	0,586	0,705	0,842	0,703
Y.1	0,764	0,725	0,681	0,855
Y.2	0,801	0,806	0,736	0,905
Y.3	0,660	0,794	0,684	0,904
Y.4	0,657	0,853	0,772	0,923
Y.5	0,651	0,772	0,706	0,907
Y.6	0,548	0,775	0,692	0,858

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Merujuk pada tabel 4, terlihat bahwa setiap indikator dalam riset ini memiliki nilai cross loading tertinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan variabel lain. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam studi ini telah memenuhi kriteria discriminant validity dengan baik dalam membentuk masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kemampuan Kerja (X1)	0.935
Motivasi Kerja (X2)	0.948
Reward System (X3)	0.949
Kinerja Pegawai (Y)	0.959

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan informasi pada tabel 5, hasil riset menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk setiap indikator penelitian ini lebih besar dari 0,7. Adapun nilai composite reliability untuk variabel Kemampuan Kerja (X1) adalah 0,935, Motivasi Kerja (X2) 0,948, Reward System (X3) 0,949, dan Kinerja Pegawai (Y) mencapai 0,959. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam riset ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Cronbach's Alpha

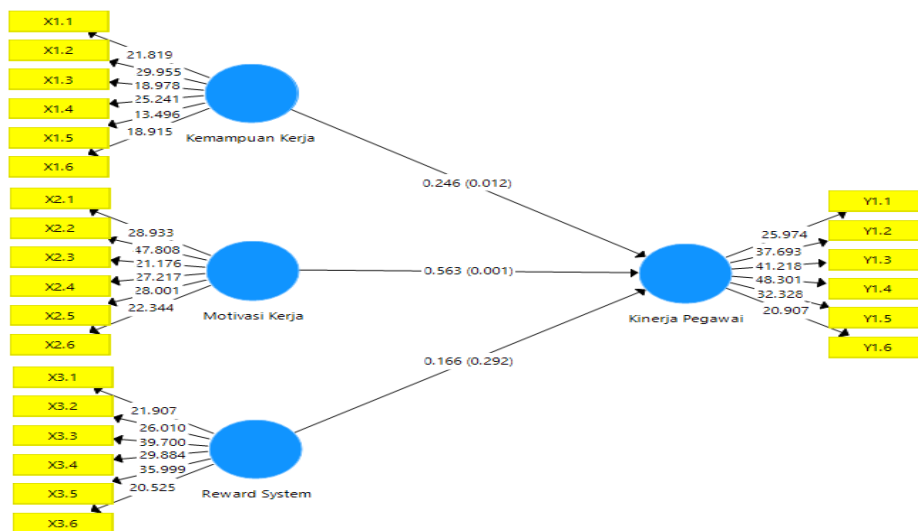
Tabel 6. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kemampuan Kerja (X1)	0.917
Motivasi Kerja (X2)	0.934
Reward System (X3)	0.936
Kinerja Pegawai (Y)	0.949

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Tabel 6 tersebut, dapat diketahui bahwa *Cronbachs Alpha* semua variabel pada penelitian ini > 0.60. Dengan nilai *Cronbachs Alpha* variabel X1 adalah 0,917. Nilai *Cronbachs Alpha* variabel X2 adalah 0,93 Nilai *Cronbachs Alpha* variabel X3 adalah 0,936. Nilai *Cronbachs Alpha* variabel Y adalah 0,949. Maka riset ini reliabel.

Uji Multikolinearitas



Gambar 2. Inner Model

Analisis Inner Model

Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 7. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.818	0.812

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan pada Tabel 7, nilai R-Square digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Sistem Penghargaan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang hasilnya sebesar 0,818 atau 81,8%, yang menunjukkan hubungan yang kuat. Selanjutnya, uji Q-Square digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model dapat menghasilkan nilai observasi beserta parameternya. Jika nilai $Q^2 > 0$, maka model memiliki prediktif *relevance* yang baik, sedangkan jika $Q^2 < 0$, menunjukkan kurangnya prediktif *relevance*. Dalam riset ini, nilai Q^2 untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,635, yang berarti nilai $Q^2 > 0$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model riset ini memiliki prediktif *relevance* yang baik.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Path Coefisien (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample	t-statistics	P Values	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	H1	0.246	2.225	0.027	Positif Signifikan
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	H2	0.563	3.393	0.001	Positif Signifikan
Reward System (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	H3	0.166	1.095	0.274	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan hasil yang tertera pada Tabel 8, dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Riset ini menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada hipotesis pertama, dengan hasil uji t-statistic sebesar 2,225, pengaruh sebesar 0,246, dan p-value 0,027, yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Untuk hipotesis kedua, yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hasil uji t-statistic sebesar 3,393, pengaruh sebesar 0,563, dan p-value 0,001, menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Sementara itu, pada hipotesis ketiga yang menguji pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai, uji t-statistic menunjukkan angka 1,095, pengaruh sebesar 0,166, dan p-value sebesar 0,27, yang berarti hipotesis ketiga ditolak.

Pembahasan

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil riset statistik yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan suatu tugas sangat mempengaruhi kinerja mereka di masa depan. Dimana ketika suatu pegawai memiliki kemampuan kerja yang mahir atau ahli di suatu bidang maka kinerja pegawai tersebut akan terorganisir dengan sendirinya tanpa perlu banyak dirombak oleh pimpinan. Kinerja pegawai yang memiliki kemampuan kerja baik di bidangnya juga akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerjanya dimana pekerjaan yang dilakukan akan menjadi efektif dan efisien karena tidak memerlukan tambahan pelatihan khusus pada bidangnya dan pegawai dapat bekerja lebih optimal karena merasa mampu dan cocok berada di bidangnya hal tersebut yang akan membuat kinerja pegawai baik.

Kemampuan kerja adalah suatu konsep yang kompleks, yang menggambarkan interaksi antara aktivitas fisik dan mental, serta keterampilan fungsional pegawai, kondisi kesehatan mereka, dan penilaian subjektif terkait status pegawai (Farid Wajdi, et al., 2023). Sementara itu, kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh pegawai setelah menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan (Ardhiati & Susanty, 2020).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian statistik yang telah dilakukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan fakta lapangan yang ada, dimana motivasi atau dorongan yang dimiliki pegawai atau bahkan diciptakan pegawai untuk mendorong dirinya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan begitu maka kinerja pegawai tersebut akan stabil atau baik karena dorongan yang ada. Dorongan tersebut sangat berperan penting terhadap kinerja pegawai karena tanpa ada dorongan maka pegawai akan bekerja dengan lesu atau bahkan tidak semangat sehingga kinerjanya akan menurun dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap produk atau jasa yang dihasilkan organisasi tersebut. Maka pegawai dapat menciptakan dorongan untuk menjaga kinerja atau bahkan meningkatkan kinerjanya dengan cara masing-masing yang dirasa dapat menumbuhkan semangat bekerjanya.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat menggerakkan pegawai untuk terpacu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dengan dorongan tersebut maka akan tumbuh semangat pegawai untuk mengerjakan pekerjaan mereka (Febrian & Jacobus, 2022). Sedangkan menurut Hamali (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan awal yang telah diberikan organisasi serta memeberikan kontribusi terhadap perekonomian dan kepuasan konsumennya.

Pengaruh *reward system* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil riset yang telah dilakukan, sistem penghargaan tidak memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan *reward system* terkadang membuat pegawai lain yang tidak mendapatkan akan merasa dibedakan oleh manajemen perusahaan karena dirasa kurang objektif dalam penilaian misalnya. Indikator atau patokan seorang pegawai dapat diberikan *reward system* tentunya harus disosialisasikan untuk mencegah adanya mosi tidak terima dari pegawai lainnya. Pegawai yang jarang atau bahkan tidak pernah mendapat *reward* cenderung akan mengurangi kinerjanya karena merasa bahwa dirinya sudah berusaha namun tetap tidak mendapatkan *reward* tersebut.

Sistem penghargaan (*reward system*) merujuk pada program yang diterapkan oleh manajemen dengan memberikan kompensasi tambahan kepada karyawan atau manajer sebagai usaha untuk mendorong peningkatan kinerja mereka (Sianipar, 2013). Sementara itu, menurut Soelaiman (2007), kinerja dapat dipahami sebagai

hasil kerja yang tercapai oleh pegawai dalam bentuk barang atau jasa selama periode waktu tertentu, dengan ukuran atau jumlah yang telah ditentukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan riset yang telah dilakukan, temuan menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mendukung penerimaan hipotesis kedua. Namun, sistem penghargaan tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Riset ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya terbatasnya cakupan responden yang hanya terdiri dari pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan, sehingga hasil riset ini kurang dapat digeneralisasi untuk populasi yang lebih luas. Selain itu, variasi lama bekerja, educational background, serta posisi jabatan pegawai menciptakan beragam persepsi yang berpotensi mengurangi relevansi hasil penelitian jika diterapkan secara general.

DAFTAR PUSTAKA

- Adel Iswandi (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik* Volume 1, Issue 3, September 2021
- Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung & Fajar Pasaribu (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Volume 5, Nomor 1, Maret 2022
- Ardhianti, U., & Susanty Irma, A. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUATU PERUSAHAAN DI JAKARTA. *Menara Ekonomi*, 6(1).
- Arini, R. K., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol, 22(1)*.
- Bagus Oka Mahadiputra., & Noni Antika Khairunnisah. (2023). Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Melalui Reward System Pada Karyawan Pegadaian Cabang Lombok Utara. *Business Management* Vol. 2. No. 2 Agustus 2023
- Eva Ramayani (2020) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pt.Pln (Persero) Rayon Medan Johor
- Febrian, K., & Jacobus, O. M. (2022). Upaya Menjaga dan Meningkatkan Motivasi Kerja

Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja.
SAINS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, XIV(2).

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Isa, M., Farid Wajdi, M., Mangifera, L., Mardalis, A., & Kamarulzaman, N. H. (2023). Value Chain and Stakeholders' Analyses of Batik Tulis Industry in Indonesia. *Journal of Evolutionary Studies in Business*, 8(2), 138–167. <https://doi.org/10.1344/jesb2023.8.2.38898>
- Isa, M., Mangifera, L., Praswati, A. N., Sina, H. K., Wahyudi, A., Suwondo, A., & Kurniawan, W. (2023). Model Penguatan Kelembagaan Usaha Mikro Dan Kecil Untuk Pengentasan Kemiskinan. *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*, 7(1), 108–123. <https://doi.org/10.56945/jkpd.v7i1.221>
- Laela Novianti Dewi, Dahli Suhaeli, Lukluk Atul Hidayati. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review Vol. 3 No. 1 (2023)* pp. 14-31
- Mahmudin A. Sabilalo, Ummi Kalsum, Muh. Nur, Andi Runis Makkulau (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Management & Business* ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online) Available Online at : journal.steamkop.ac.id/seiko Vol 3, No 2 (2020): Juni
- Mangifera, L., Perwithosuci, W., Aisyah, S., & Widawati, M. W. (2024). Does Financial Resource Development Effort Affect the Dynamic Entrepreneurial Capability and Performance of SMEs? *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 19(1), 92–103. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v19i1.24553>
- Mangifera, L., Wajdi, F., Amalia, F., & Uswatun Khasah, A. (2022). The Role of Digital Innovation in SMEs: A Financial Performance Perspective. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(2), 157–170. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v17i2.20184>
- Muskadi Sembiring, Jufrizen & Hasrudy Tanjung (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 4, Nomor 1, Maret 2021*
- Harefa & Eliagus Telaumbanua (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2, Juni 2022 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.837>
- Sandy Septe Anugrah, Ida Ayu Made, & Yesi Indian Ariska (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma. Jurnal Multimedia Dehasen, Vol. 1 No. 1 Januari 2023 page: 191-196 |

Trihudyatmanto, M., & Sukardi. (2023). Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Serat Acitya - Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 12(1).

Vellya Agustin, Neri Susanti, & Eska Prima Monique Damarsiwi (2023). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, Vol. 11 No. 1 Januari 2023 page : 199- 204

Wajdi, M. F., Mangifera, L., Wahyuddin, M., & Isa, M. (2018). Peranan Aspek-Aspek Modal Manusia Pengusaha terhadap Kinerja Bisnis UKM. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 20(2), 104-111. <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/7388>