



PENGARUH REWARD RECOGNITION, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SUMATERA UTARA

Anjani Br Lumban Gaol, Toman Panggabean, Winarto

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

Abstrak

Studi ini dimaksudkan untuk menganalisis dampak dari pengakuan penghargaan, dorongan profesional, serta ketertiban kerja terhadap performa staf di instansi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Perencanaan Keluarga wilayah Provinsi Sumatera Utara. Metodologi yang diterapkan dalam riset ini bersifat numerik atau berbasis data kuantitatif. Total partisipan yang dilibatkan dalam pengumpulan data mencapai 57 orang responden. Metode pengolahan data yang digunakan mencakup analisis statistik, pengujian regresi linier berganda, analisis t-test, uji F, dan perhitungan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji-t, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengakuan atas penghargaan memiliki dampak yang positif dan signifikan secara individual terhadap performa karyawan. Demikian pula, dorongan dalam bekerja menunjukkan pengaruh yang menguntungkan dan berarti terhadap tingkat kinerja personel secara parsial. Sementara itu, keteraturan dalam menjalankan tugas memberikan kontribusi yang relatif kecil terhadap pencapaian kerja staf. Melalui hasil dari pengujian F, disimpulkan bahwa secara bersama-sama, faktor penghargaan, semangat kerja, dan kedisiplinan memberikan efek yang positif dan bermakna terhadap produktivitas pegawai. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,497 atau setara 49,7%, yang menunjukkan bahwa persentase kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap performa pegawai mencapai hampir setengahnya, sedangkan sisanya yakni 50,3% merupakan pengaruh dari aspek-aspek lain yang tidak dimasukkan dalam cakupan penelitian ini.

Kata Kunci: Reward Recognition, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. *Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Dengan demikian, pegawai akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *Reward* tersebut. *Reward* ini dapat berupa kompensasi finansial seperti bonus, dan insentif, ataupun nonfinansial seperti cuti tambahan, hadiah dan fasilitas tertentu.

Recognition adalah bentuk suatu penghargaan yang diberikan sebagai pengakuan atas prestasi dan kontribusi pegawai. *Recognition* ini biasanya dapat berupa sebuah pujian, sertifikat penghargaan, atau pengakuan publik atas sebuah capaian tertentu. Hal ini dapat meningkatkan bentuk rasa bangga dan kepuasan kerja, serta memotivasi pegawai untuk terus bekerja keras dengan baik dan berkontribusi lebih bagi organisasi.

Selain itu, motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kata motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan. Motivasi memberikan kenikmatan kerja yang diperlukan untuk menghasilkan hasil terbaik. Dalam hal ini, organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi yang tepat yang memenuhi kebutuhan setiap pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan sikap dan perilaku yang disiplin. Disiplin kerja yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya organisasi merupakan aspek terpenting dalam manajemen personalia. Pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang baik cenderung menyelesaikan tugasnya secara konsisten, sehingga berkontribusi pada pencapaian target organisasi.

Banyak pegawai yang merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka, sehingga menurunkan semangat kerja mereka. Program penghargaan yang ada masih belum konsisten diterapkan, menyebabkan ketidakpuasan di kalangan pegawai. Penghargaan yang diberikan kepada pegawai masih lebih berfokus pada pencapaian individu dibandingkan dengan kerja tim.

Beberapa pegawai bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Adanya tunjangan dan insentif tambahan terbukti meningkatkan semangat setiap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diarahkan.

Pegawai terus datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa penjelasan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas masih menjadi tantangan bagi beberapa pegawai, yang berdampak pada kinerja tim. Penerapan aturan kedisiplinan di kantor belum sepenuhnya efektif karena masih ada toleransi terhadap pelanggaran.

Di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Provinsi Sumatera Utara, terdapat berbagai fenomena yang memengaruhi efektivitas kerja dan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu kesenjangan utama adalah struktural dan birokrasi, di mana pegawai tetap (ASN) memiliki akses lebih besar terhadap kebijakan dan keputusan dibanding pegawai kontrak (non-ASN), yang sering dibebani tugas teknis tanpa kejelasan jenjang karier. Selain itu, kedisiplinan pegawai khususnya CPNS masih belum optimal dan tidak sepenuhnya mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di mana masih ditemukan kasus keterlambatan, kurangnya kedisiplinan

dalam penyelesaian tugas, serta rendahnya tingkat kepatuhan terhadap peraturan kepegawaian yang mengatur jam kerja dan tanggung jawab administrasi. Kesenjangan kompetensi pegawai juga terjadi karena tidak semua staf memiliki pemahaman mendalam mengenai isu pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, dan program KB, terutama mereka yang baru bergabung atau tidak memiliki latar belakang ilmu sosial, ditambah dengan minimnya pelatihan berkelanjutan bagi pegawai kontrak.

Selain itu, dalam aspek pelayanan masyarakat, terdapat ketimpangan dalam ketersediaan tenaga profesional seperti psikolog dan konselor untuk menangani korban kekerasan. Untuk mengatasi berbagai kesenjangan ini, diperlukan strategi yang mencakup penguatan pengawasan disiplin pegawai sesuai peraturan yang berlaku, peningkatan pelatihan SDM, perbaikan komunikasi internal. Sehingga dinas ini dapat lebih optimal dalam menjalankan program pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, dan keluarga berencana di Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif, pendekatan penelitian yang menggunakan data berbentuk angka atau kuantitas untuk menguji hipotesis, menjelaskan

hubungan antar variabel, atau menggambarkan fenomena secara objektif. Penelitian ini berfokus pada pengukuran dan analisis data dengan menggunakan metode statistik.

Populasi pada riset ini ialah seluruh pegawai tetap Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 57 orang. Jika seluruh kumpulan populasi diterapkan menjadi sampel untuk riset, maka *sampling* jenuh merupakan strategi pengambilan atau pengumpulan sampel dalam suatu populasi” Sugiyono (2017:124). Dengan demikian, 57 responden dalam survei ini mewakili seluruh populasi.

Variabel Penelitian

Unsur riset ini tersusun dari empat, yaitu variabel bebas (X) adalah *Reward Recognition*, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai.

Definisi Operasionalisasi Variabel

Operasional adalah aspek-aspek penelitian yang memberikan informasi tentang cara mengukur variabel. Variabel yang akan dianalisis yaitu, *Reward Recognition*, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai serta Disiplin Kerja.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Penelitian	Indikator Penelitian	Skala Pengukuran	No Kuesioner
<i>Reward Recognition</i> (x ₁)	<i>Reward Recognition</i> (Pengakuan penghargaan) ialah satu sistem ataupun proses yang diaplikasikan pada asosiasi, perusahaan, atau individu guna menghargai serta mengakui pencapaian, kontribusi, atau kinerja yang luar biasa dari individu atau kelompok.	1. Peningkatan Produktivitas 2. Kualitas Kerja yang Lebih Baik 3. Peningkatan Keterlibatan 4. Motivasi yang Terjaga 5. Loyalitas yang meningkat	<i>Likert</i>	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Motivasi Kerja (x_2)	Motivasi kerja ialah suatu penggerak dari dalam seseorang guna berperilaku serta melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.	1.Imbalan finansial 2.Lingkungan operasional 3.Sarana pendukung aktivitas 4.Tingkat pencapaian kinerja	Likert	1-2 3-4 5-6 7-8
Disiplin Kerja (x_3)	Disiplin kerja merupakan bentuk sikap, perilaku, serta kesadaran individu dalam menaati peraturan, prosedur, serta norma yang sudah diberlakukan oleh asosiasi ataupun korporasi.	1.Patuh pada ketentuan jadwal 2.Mematuhi regulasi lembaga 3.Menjalankan norma-norma tambahan yang berlaku	Likert	1-2 3-4 5-6
Kinerja Pegawai (y)	Kinerja merupakan output tugas yang dicapai baik dari segi mutu maupun jumlah selama menjalankan suatu tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu.	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Pekerjaan tugas 4.Penanggung jawab	Likert	1-2 3-4 5-6 7-8

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Metode Pengumpulan Data

Metode perolehan informasi berikut dimanfaatkan guna menghimpun data, keterangan, opini, serta bukti yang dibutuhkan dalam studi ini.

1. Pengumpulan data primer yaitu pengumpulan data yang diperoleh peneliti dengan terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mencari fakta yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu dengan menggunakan:

- a. Kuesioner (angket) adalah daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator berdasarkan dari variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada responden yang merupakan pegawai P3AKB Sumut.
- b. Observasi (pengamatan) dilakukan secara langsung di lokasi tempat penelitian guna mendapat data primer.
- c. Interview (wawancara) dilakukan untuk bertukar informasi melalui tanya

jawab guna mendapat data primer.

2. Pengumpulan data sekunder adalah proses pengumpulan informasi dari sumber-sumber sekunder. Contoh pengumpulan data jenis ini meliputi:

- a. Telaah pustaka berdasarkan buku-buku, publikasi ilmiah, dan pendapat para ahli yang relevan dengan masalah yang diteliti.
- b. Telaah dokumentasi, yang melibatkan penggunaan catatan atau dokumen dari lokasi penelitian atau sumber-sumber lain.

Uji Validitas

Pengujian valid atau tidaknya suatu item atau butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner, dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Uji validitas dilaksanakan dengan mengaplikasikan *software* SPSS 26, berkriteria seperti berikut:

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga keterangan tersebut sah.

2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ sehingga keterangan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsisten atau tetap bisa dilakukan pengukuran dua kali ataupun berlebih akan kesamaan indikasi, dengan menerapkan instrumen ukur yang sama. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah 0,6 atau lebih. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Software Stastistical and Service Solution* (SPSS) dengan kriteria:

1. Jika besaran *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel.
2. Jika besaran *Alpha Cronbach* $< 0,6$ sehingga dinyatakan tidak reliabel.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1. Analisis grafik, satu di antara banyak cara termudah untuk mengetahui normalitas melalui pengamatan diagram batang yang membedakan data hasil pengamatan dengan sebaran yang menyerupai pola distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini sebagai berikut:

- a. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya hal ini menunjukkan bahwa bentuk distribusi normal, sehingga pendekatan regresi mencukupi asumsi normalitas.
- b. Jika informasi tersebar secara signifikan menjauhi garis diagonal atau tidak sejalan

dengan arah garis tersebut maupun pola grafik batang, maka kondisi ini tidakmenunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi tidaklah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji statistik menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan cara melihat pada baris *Asymp. Sig (2-tailed)*, di mana:

- a. Jika Signifikan $\geq 0,05$ sehingga statistic itu normal distribusinya.
- b. Jika Signifikan $< 0,05$ sehingga statistic itu tidak normal distribusinya.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa uji multikolonieritas bermaksud agar mengevaluasi apakah prototipe regresi ditandai terdapatnya korelasi antar variable bebas. Nilai umum yang biasa di pakai adalah *Tolerance* atau nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* di mana:

1. *Tolerance Value* $< 0,1$ ataupun $VIF > 10$ = terjadi multikolinieritas
2. *Tolerance Value* $\geq 0,1$ ataupun $VIF \leq 10$ = tidak berlangsung multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Bila nilai probabilitas (P) lebih besar atau sama dengan 0,05, maka hipotesis nol diterima, yang mengindikasikan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.
2. Apabila nilai probabilitas (P) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol

ditolak, yang menunjukkan adanya indikasi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linier multipel digunakan untuk mengidentifikasi keterkaitan secara linier antara sejumlah faktor independen yang biasa dilambangkan sebagai X_1, X_2, X_3 , dan X_4 , dengan satu variabel dependen yang dinotasikan sebagai Y . Rumus yang dipakai dalam analisis ini adalah:

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

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Tetapan Regresi
X_1	= <i>Reward Recognition</i>
X_2	= Motivasi Kerja
X_3	= Disiplin Kerja
e	= <i>Error</i>

Uji Parsial (uji-t)

Pelaksanaan pengujian t dilakukan dengan mengacu pada nilai probabilitas atau signifikansi. Apabila nilai P lebih dari 0,05, maka hipotesis nol diterima sementara hipotesis alternatif ditolak. Sebaliknya, jika nilai P kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Adapun pernyataan hipotesis yang dianalisis adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya *Reward Recognition* tidak memiliki hubungan yang kuat dan bermanfaat secara parsial akan performa tenaga staf pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

$H_1 : b_1 \neq 0$, artinya *Reward Recognition* memiliki hubungan yang kuat dan bermanfaat secara parsial akan performa tenaga staf pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

2. $H_0 : b_2 = 0$, artinya Motivasi Kerja tidak memiliki hubungan yang kuat dan bermanfaat secara parsial akan performa tenaga staf pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

$H_2 : b_2 \neq 0$, artinya Motivasi Kerja memiliki hubungan yang kuat dan bermanfaat secara parsial akan performa tenaga staf pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

3. $H_0 : b_3 = 0$, artinya Disiplin Kerja tidak memiliki hubungan yang kuat dan bermanfaat secara parsial akan performa tenaga staf pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

$H_3 : b_3 \neq 0$, artinya Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat dan bermanfaat secara parsial akan performa tenaga staf pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Bila besaran t statistik kurang dari atau sama dengan nilai t kritis, maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak pada tingkat signifikansi 5%.

2. Bila besaran t statistik melebihi nilai t kritis, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima pada taraf signifikansi 5%.

Adapun rumus mencari t tabel adalah sebagai berikut:

$$t = \alpha/2 ; n - k - 1$$

Uji Simultan (uji F)

Uji statistik F mempunyai Signifikansi 0,05. Berikut adalah hipotesis yang akan diuji:

1. $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, yang berarti bahwa penghargaan simbolis,

dorongan kerja, serta kepatuhan terhadap aturan tidak menunjukkan keterkaitan yang signifikan dan bernilai secara individual terhadap performa staf di instansi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Perencanaan Keluarga Provinsi Sumatera Utara.

2. $H_0: b_1, b_2, b_3, \neq 0$, artinya *Reward Recognition*, Motivasi Kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan bermanfaat sebagian akan performa tenaga staf pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara

Kriteria pengambilan keputusan:

1. H_0 disetujui serta H_a ditampik, bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ saat $\alpha = 5\%$

2. H_0 ditampik serta H_a disetujui, bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ saat $\alpha = 5\%$

Adapun rumus mencari F tabel adalah seperti berikut:

$$F_{tabel} = F(k ; n - k)$$

Keterangan:

n = Total sampel

k = Total unsur bebas

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Besaran koefisien determinasi berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Angka R^2 yang rendah mengindikasikan bahwa tingkat kemampuan prediksi model sangat terbatas. Formula untuk menghitung koefisien determinasi disajikan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Tabel 2. Bidang Pekerjaan Responden

Bidang Pekerjaan Pegawai	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
--------------------------	----------------	----------------

Sekretariat	10	17,5%
Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan	10	17,5%
Bidang Pemenuhan Anak dan Kualitas Keluarga	7	12,2%
Bidang Perlindungan Perempuan dan Perlindungan Khusus Anak	7	12,2%
Bidang Pengendalian Penduduk	8	14,2%
Bidang KB, Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga	8	14,2%
UPT Perlindungan Perempuan dan Anak	7	12,2%
Total	57	100%

Sumber: data primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 2, responden yang mengisi angket yang dibagikan adalah mayoritas pegawai yang bekerja di bagian Sekretariat dan bagian Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan di kantor DP3AKB dengan mayoritas pegawai responden sudah bekerja selama 11-20 tahun.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu item pernyataan dikatakan valid, apabila nilai korelasinya di atas 0,361; dan jika nilai korelasinya di bawah 0,361, berarti instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan mengaplikasikan dukungan *software* SPSS diperoleh keluaran uji validitas seluruh item instrumen variabel penelitian sudah valid, karena rata-rata nilai R hitung di atas 0,361.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsisten atau tetap bisa dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pengujian ini dilakukan SPSS dengan kriteria:

1. Bila besaran *Alpha Cronbach* > 0,6 sehingga digolongkan reliabel.
2. Bila besaran *Alpha Cronbach* < 0,6 sehingga digolongkan *unreliable*.

Hasil yang didapat pada riset ini seluruh variabel tergolong *reliable* karena nilainya melebihi 0,6.

Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan penilaian secara kuantitatif yaitu menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. adapun untuk menentukan nilai interval yang dimaksud adalah:

- Nilai Tertinggi = 5
- Nilai Terendah = 1
- Rentang = 5-1
- C (Interval Kelas) = $R (Range) / K$
(Jumlah Klasifikasi)
- C = 4/5
- C = 0,8

Dari nilai interval kelas maka diperoleh batas-batas klasifikasi (kriteria sebagai berikut).

- 1,00 - 1,80 = Sangat Rendah
- 1,81 - 2,60 = Rendah
- 2,61 - 3,40 = Netral
- 3,41 - 4,20 = Tinggi
- 4,21 - 5,00 = Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis, rata-rata skor dari 10 pernyataan mengenai *Reward Recognition* ialah di angka 4,34. Yang berarti berada di kisaran 4,21 – 5,00, dan berada di kategori sangat tinggi, dan dari 10 pernyataan kuesioner *Reward Recognition*, mayoritas responden menjawab setuju. Sehingga

dapat disimpulkan DP3AKB SUMUT memberikan sistem *Reward Recognition* pada masing-masing pegawai dengan baik dan adil.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, rerata skor dari 12 pemaparan tentang motivasi kerja ialah sebesar 4,28. Yang berarti berada di kisaran 4,21 – 5,00, dan berada di kategori sangat tinggi, dan dari 12 pernyataan kuesioner motivasi kerja, mayoritas responden menjawab setuju. Sehingga dapat disimpulkan DP3AKB SUMUT memberikan motivasi kerja dengan baik kepada pegawainya.

Berlandaskan keluaran analisis statistik deskriptif, rerata skor dari 6 pemaparan tentang disiplin kerja ialah sebanyak 4,24. Yang berarti berada di kisaran 4,21 – 5,00, dan berada di kategori sangat tinggi, dan dari 6 pernyataan kuesioner disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai DP3AKB SUMUT baik dalam hal disiplin kerja.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, rerata skor dari 8 pemaparan mengenai kinerja pegawai yaitu sebesar 4,34. Yang berarti berada di kisaran 4,21 – 5,00, dan berada di kategori sangat tinggi, dan dari 8 pernyataan kuesioner kinerja pegawai, mayoritas responden menjawab setuju, sehingga dapat disimpulkan pegawai DP3AKB SUMUT memiliki kinerja yang baik.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada table berikut:

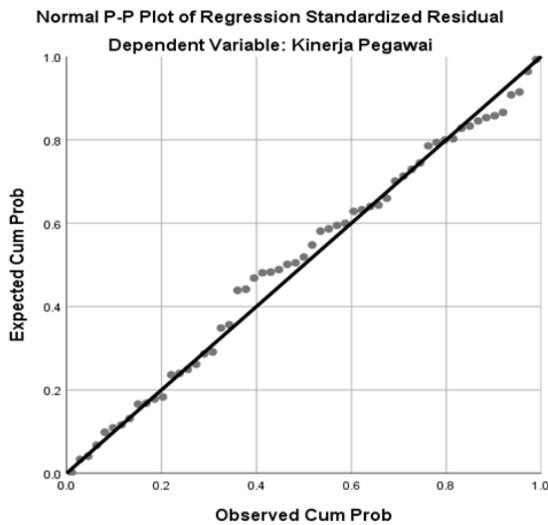
Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83692629
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.058

Negative	-.086
Test Statistic	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{cd}

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 26 (2025)

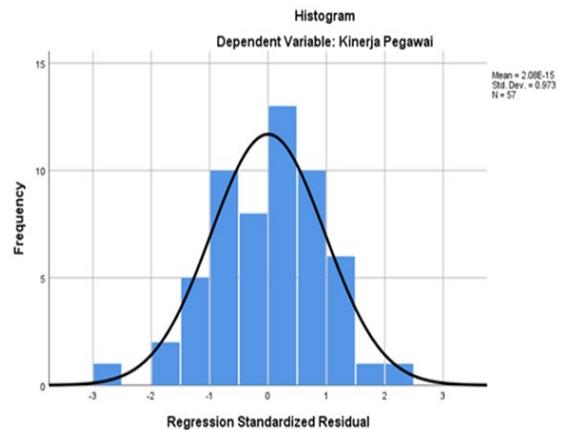
Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-plot
Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa terlihat data

menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwasanya persebaran statistik terdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram
Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 26 (2025)

Dari hasil gambar di atas dapat terlihat bahwa kurva berbentuk lonceng, peristiwa ini menunjukkan bahwasanya statistic riset ini terdistribusi dengan normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas untuk riset ini disediakan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error		Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.343	4.503			
	Reward Recognition	.205	.081	.294	.675	1.481
	Motivasi Kerja	.365	.082	.516	.672	1.488
	Disiplin Kerja	.020	.096	.020	.993	1.007

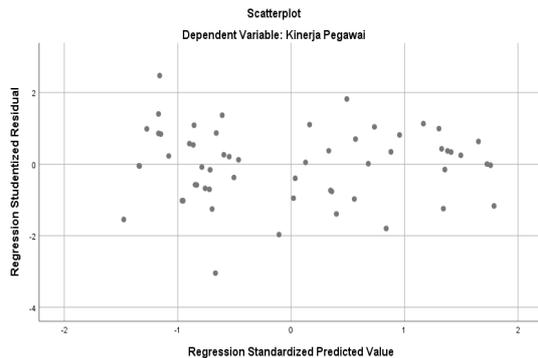
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 26 (2025)

Berlandaskan Tabel 4, nilai VIF dari masing-masing variabel bebas yaitu 1,481, 1,488, dan 1,007, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai VIF lebih kecil dari 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varian antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Berikut ini tampilan grafik *scatterplot* dari

pendekatan regresi pada penelitian ini yang disajikan pada Gambar 3.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 26 (2025)

Distribusi titik-titik terletak di atas serta di bawah angka 0 di sumbu Y,

serta terlihat dari gambar di atas bahwasanya titik-titik tersebut tersebar dalam pola yang tidak jelas atau tidak menggambarkan bentuk sesuatu. Maka karenanya, bisa dikatakan bahwasanya pendekatan regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Selain dengan metode grafik scatterplot, uji heteroskedastisitas juga dapat menggunakan pendekatan statistik melalui uji Glejser. Nilai *Sig* dibandingkan dengan 0,05 keluaran statistik bisa ditinjau di Tabel 5. Berikut ini adalah tabel uji heteroskedastisitas dalam menggunakan program SPSS 26 for windows.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.529	2.315		1.093	.279
	Reward Recognition	.061	.042	.238	1.460	.150
	Motivasi Kerja	-.092	.042	-.356	-2.174	.034
	Disiplin Kerja	.035	.050	.092	.701	.486

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dari uji Glejser pada Tabel 5, bisa dilihat bahwasanya *Sig* pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05 serta bisa dikategorikan bahwasanya peristiwa ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada riset ini, dan variabel-variabel independen bisa

dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda diaplikasikan guna diketahuinya arah serta sebesar apa dampak akan unsur dependen.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.343	4.503		1.409	.165
	Reward Recognition	.205	.081	.294	2.545	.014
	Motivasi Kerja	.365	.082	.516	4.461	.000
	Disiplin Kerja	.020	.096	.020	.205	.838

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 26 (2025)

Berlandaskan Tabel 6 diperoleh formulasi regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,343 + 0,205X_1 + 0,365X_2 + 0,020X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta adalah 6,343. Menunjukkan apabila *Reward Recognition*, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini di angka 0, sehingga valuasi kinerja pegawai ialah 6,343.

2. Koefisien regresi *Reward Recognition* sebesar 0,205. Menunjukkan bahwa jika *Reward Recognition* meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,205 satuan.

3. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,365. Menunjukkan bahwa jika motivasi kerja naik 1 satuan sehingga performa tenaga staf naik di angka 0,365 satuan.

4. Tetapan regresi disiplin kerja ialah 0,020. Menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,020 satuan.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji t) yaitu untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yaitu *Reward Recognition* motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap unsur dependen yaitu performa tenaga staf pada kantor DP3AKB. Tingkat kesalahan (α) = 5% dengan rumus untuk

$$t \text{ tabel} = t (a/2; n - k - 1)$$

n = jumlah sampel, n = 57

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 3

Derajat kebebasan / *degree of freedom* (df) = (n-k-1) = 57 - 3 - 1 = 53

Maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,005

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.343	4.503		1.409	.165
	Reward Recognition	.205	.081	.294	2.545	.014
	Motivasi Kerja	.365	.082	.516	4.461	.000
	Disiplin Kerja	.020	.096	.020	.205	.838

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 26 (2025)

Berlandaskan Tabel 7 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Didapatkan hasil t statistik untuk variabel Pengakuan Penghargaan sebesar 2,545 yang melebihi nilai t kritis sebesar 2,005, serta nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara individual, *Reward Recognition* menunjukkan keterkaitan

yang substansial serta positif terhadap performa karyawan.

2. Diperoleh nilai t hitung motivasi kerja sebesar 4,461 > t tabel 2,005 serta besaran relevansi di angka 0,000 < 0,05. Sehingga bisa dikonklusikan motivasi kerja secara parsial memiliki hubungan yang kuat dan bermanfaat terhadap kinerja pegawai.

3. Dihasilkan nilai t statistik untuk variabel kepatuhan kerja sebesar 0,205 yang berada di bawah nilai t kritis 2,005, serta nilai probabilitas sebesar 0,838 yang melebihi ambang 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepatuhan kerja secara individu memberikan dampak yang mengarah positif namun tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap performa karyawan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf Signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) berikut adalah rumus untuk mencari F tabel:

$$Df 1 = k-1 (4-1= 3)$$

$Df 2 = n-k (57-4 = 53)$, maka diperoleh besaran F tabel = 2,78

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.706	3	69.235	19.419	.000 ^b
	Residual	188.961	53	3.565		
	Total	396.667	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Reward Recognition, Motivasi Kerja

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 26 (2025)

Berlandaskan Tabel 8 dapat dikonklusikan bahwasanya besaran F hitung sebesar 19,419 dan lebih besar dari F tabel, yaitu $19,419 > 2,78$ dan nilai Signifikansi F di angka 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga bisa disimpulkan secara simultan *Reward Recognition*, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan bermanfaat terhadap kinerja pegawai.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Kinerja pegawai merupakan variabel dependen, dan koefisien determinasi (R²) berupaya mengukur seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel ini.

Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.497	1.888

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Reward Recognition, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah dengan SPSS Versi 26 (2025)

Berlandaskan Tabel 9 dapat disimpulkan bahwasanya nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,497 atau 49,7% pengaruh *Reward Recognition*, motivasi kerja dan disiplin kerja akan performa karyawan. Sedangkan sisanya $100\% - 49,7\% = 50,3\%$ adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta pada riset ini seperti lingkungan kerja, keseimbangan kerja-hidup, kesempatan pengembangan, kompensasi, dan budaya korporasi yang masih dapat

mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai).

Pembahasan Pengaruh *Reward Recognition* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung *Reward Recognition* sebesar $2,545 > t$ tabel 2,005 serta besaran relevansi sebesar $0,014 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan *Reward Recognition* secara parsial memiliki hubungan yang kuat dan bermanfaat akan performa

karyawan. Peristiwa ini menunjukkan bahwa organisasi telah berhasil menerapkan sistem *Reward Recognition* dengan baik. Dengan adanya sistem yang baik, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil pengujian t, diperoleh nilai t statistik untuk variabel dorongan kerja sebesar 4,461 yang lebih besar dari nilai t kritis 2,005, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dorongan kerja secara individu memiliki korelasi yang signifikan dan konstruktif terhadap produktivitas pegawai. Memberikan motivasi kepada pegawai, maka pegawai akan berusaha memberikan kinerja terbaik kepada organisasi dan bekerja dengan program yang telah diterapkan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan keluaran uji t diperoleh nilai t hitung disiplin kerja sebesar $0,205 < t$ tabel 2,005 serta besaran relevansi ialah $0,838 > 0,05$. Maka bisa dikkonklusikan disiplin kerja secara parsial memberikan dampak ke arah peningkatan namun tidak memiliki makna statistik terhadap performa karyawan. Hasil penelitian ini tidak serta merta memperlihatkan bahwasanya disiplin tidak memiliki nilai atau kontribusi sama sekali, melainkan menegaskan bahwa dalam konteks tertentu, disiplin mungkin bukan satu-satunya atau bukan penyebab pertama yang memberi dampak performa. Maka karenanya, meskipun dalam penelitian ini disiplin kerja terbukti berpengaruh kecil secara statistik, upaya untuk membangun dan menjaga disiplin di lingkungan kerja tetap harus dilakukan.

SIMPULAN

Mengacu pada temuan dan ulasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan ringkasan akhir sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji-t dapat disimpulkan *Reward Recognition* secara parsial memiliki hubungan yang kuat dan bermanfaat akan performa karyawan.
2. Berlandaskan keluaran uji-t bisa ditarik kesimpulan motivasi kerja secara parsial memiliki hubungan yang kuat dan bermanfaat terhadap kinerja pegawai.
3. Berlandaskan keluaran uji-t dapat disimpulkan disiplin kerja sebagian memberikan dampak ke arah peningkatan namun tidak memiliki makna statistik terhadap performa karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji-t dapat disimpulkan bersamaan *Reward Recognition*, motivasi kerja serta disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan bermanfaat akan performa karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Implementasi di Era Globalisasi*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Afandi, P. (2018). *Prinsip dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit ABC.
- Aljabar, H. (2020). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: Penerbit Maju Jaya.
- Ansory, R., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen SDM untuk Organisasi Modern*. Surabaya: Penerbit DEF.
- Busro, M. (2018). *Teori dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Fitri, A., dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis*

Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali, A. Y. (2018). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit PQR.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Indrasari, M. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.

Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior and Human Resources*. New York: McGraw-Hill.

Larasati, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Tarsito.

Nelson, B. (2020). *1001 Ways to Reward Employees*. New York: Workman Publishing.

Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai: Teori dan Implikasi*. Jakarta: Penerbit Gramedia.

Susan, R. (2019). *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.