

## PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PEMBERIAN REWARD PADA KARYAWAN (Studi kasus pada PT. Permodalan Nasional Madani Provinsi Gorontalo)

Sri Meike Jusup

Program Studi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo

Email : [srimeikejusup@gmail.com](mailto:srimeikejusup@gmail.com)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Reward Pada Karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Provinsi Gorontalo. Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survei. Adapun penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analisis) dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval.*

*Hasil penelitian menemukan bahwa Penilaian Kinerja (X) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberian Reward (Y) Pada Karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Provinsi Gorontalo sebesar 82,3%. Dan terdapat 17,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kemampuan Teknis (X1) sebesar 46,1%. Kemampuan Konseptual (X2) sebesar 24,5%. Dan Kemampuan Hubungan Interpersonal (X3) sebesar 30,1%. secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberian Reward (Y)*

**Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Pemberian Reward**

### Abstract

*This study aims to determine the effect of performance appraisal on rewarding employees at PT. Madani National Capital, Gorontalo Province. In this study the authors chose the type of quantitative research, using survey methods. The survey research is research that takes samples from one population. The analytical method used is path analysis by first converting ordinal scale data to interval scale.*

*The results found that Performance Appraisal (X) simultaneously had a positive and significant effect on the provision of rewards (Y) to employees at PT. Madani National Capital of Gorontalo Province is 82.3%. And there are 17.7% influenced by other variables not examined in the research model. The second hypothesis testing results show that the Technical Ability (X1) of 46.1%. Conceptual Ability (X2) of 24.5%. And the ability of Interpersonal Relations (X3) of 30.1%. partially positive and significant effect on the awarding of rewards (Y)*

**Keywords: Performance Appraisal, Giving Reward**

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama dalam kegiatan operasional perusahaan. Oleh itu sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan perusahaan terhadap penilaian kinerja karyawan untuk mengoptimalkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, agar proses tersebut berjalan lancar dan seimbang maka diperlukan suatu penilaian kinerja untuk menilai kepuasan kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor pendorong meningkatnya pemberian reward karyawan. Penelitian ini penting dilakukan karena di duga sistem pemberian reward yang diterapkan pada PT. Permodalan Nasional Madani Provinsi Gorontalo, belum terlaksana dengan baik. Jika ditinjau dari pemberian dalam bentuk finansial pada tahun 2018 dari 36 karyawan hanya 10 orang karyawan yang menerima penghargaan dalam bentuk finansial yaitu pemberian intentif yang secara penilaiannya memenuhi target yang telah ditentukan. Dan jika tinjau reward non financial, pada tahun yang sama, perusahaan memberikan pemberian penghargaan hanya kepada 5 karyawan saja yaitu dalam bentuk promosi jabatan. Secara prosedur penilaian kinerja yang ada pada PT. Permodalan Nasional Madani Provinsi Gorontalo belum sepenuhnya efektif.

## PENILAIAN KINERJA

Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan

dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, atasan serta departemen SDM dan perusahaan. Atasan atau Supervisor atau manajer menilai kinerja karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang sudah dilakukan atau yang akan dilakukan selanjutnya. Umpan balik yang spesifik dari atasan akan memudahkan karyawan untuk membuat perencanaan - perencanaan kerja serta keputusan - keputusan yang lebih efektif untuk kemajuan perusahaan. (Dessler, 2010 : 38).

Manfaat lain dari evaluasi kinerja yaitu sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian, sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan bagi karyawan, sebagai kriteria penempatan karyawan dan juga sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas. Namun setiap organisasi atau perusahaan memiliki sistem evaluasi yang berbeda-beda karena organisasi bergerak di bidang yang bermacam - macam, jenis pekerjaan dan perbedaan job description. (Mathis dan Jackson, 2012 : 59).

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan kegiatan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Mulyadi (2011 : 419) mengungkapkan penilaian kinerja sebagai penentu secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya, suatu organisasi dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi.

Mathis dan Jackson (2012 : 58), menyatakan pendapatnya bahwa, "Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja karyawan secara individual". Kemungkinannya antara lain adalah : 1). Para atasan yang menilai bawahannya. 2). Bawahan yang menilai atasannya. 3). Anggota kelompok menilai satu sama sama lain. 4).Penilaian karyawan sendiri. 5).Penilaian dengan multisumber.

Kemudian Mangkuprawira dan Vitalaya (2010 : 70), juga menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada karyawan".

Berkaitan dengan aspek atau faktor penilaian Vaithzal Rivai (2011 : 562) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek penilaian kinerja antara lain :

1. Kemampuan teknis yaitu : kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual yaitu : kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing - masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu : antara lain mampu bekerja sama dengan orang lain, memotivasi

karyawan, serta melakukan negosiasi.

## PEMBERIAN REWARD

Reward merupakan salah satu elemen yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Reward memiliki makna yang luas dan tidak hanya terfokus pada finansial saja. Thompson (2002) dalam Nnaji-Ihedinmah & Egbunike (2015) 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.

Reward dapat pula didefinisikan sebagai timbal balik yang diberikan organisasi kepada karyawan ketika mereka telah melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi (Rahim & Daud, 2012 : 261). Pemberian reward akan lebih efektif ketika diterapkan di sebuah organisasi dengan identifikasi yang kuat, identifikasi yang kuat dalam hal ini maksudnya adalah ketika terdapat kesamaan nilai dan perilaku antara kepentingan individu dan kepentingan organisasi. Sistem reward yang efektif membutuhkan beberapa hal dasar yang harus diperhatikan, antara lain sikap eksperimental, sistem penyesuaian yang berkelanjutan, masukan dari orang-orang yang terlibat dalam system serta evaluasi yang terus menerus terhadap keefektifan sistem.

Menurut Rivai (2011) tujuan diberikannya reward oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang ada.
3. Menjamin keadilan.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan.
5. Mengendalikan biaya.
6. Mengikuti aturan hukum.
7. Memfasilitasi pengertian, sistem manajemen reward.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Terdapat beberapa bentuk reward Menurut Moh Uzer Usman (2011 : 13) Penghargaan sebagai salah satu metode pembelajaran mempunyai beberapa bentuk yakni verbal dan non verbal. Selanjutnya dari Ivancevich dan Matteson (2006) dalam Handoko (2011 : 368) mengemukakan bahwa reward dibagi menjadi dua jenis yaitu yakni Penghargaan financial dan Penghargaan non finansial. Penghargaan finansial, berupa gaji dan upah, Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Kemudian Penghargaan non finansial, Penghargaan interpersonal Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan. 1). Promosi : Manajer

menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi. 2). Penghargaan intrinsik (intrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. 3). Penyelesaian(completion). Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang - orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri. 4). Pencapaian (achievement) Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. 5). Otonomi (autonomy) Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

Beberapa penelitian tentang penilaian kerja yang terkait dengan pemberian reward seperti Arik Irawati (2016). Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Penilaian terhadap Pemberian reward Karyawan. Yohanas Oemar (2017). Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pemberian Reward Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Bank Riau. Kemudian Wawan Saleh (2019). Hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan Penilaian Kinerja Terhadap Pemberian Reward

## KERANGKA KONSEPTUAL

Mangkuprawira dan Vitalaya (2010 : 70), juga menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada karyawan".

Berkaitan dengan aspek atau faktor penilaian Vaithzal Rivai (2011 : 562) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek penilaian kinerja antara lain :

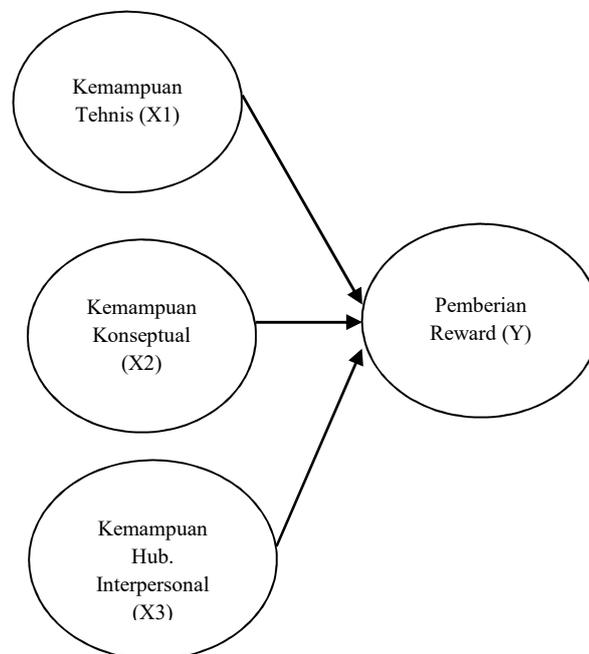
a. Kemampuan teknis yaitu : kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan

Karyawan Pada di PT. Permodalan Nasional Madani Provinsi Gorontalo.

peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

b. Kemampuan konseptual yaitu : kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing - masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu : antara lain mampu bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, serta melakukan negosiasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat

ditarik jawaban sementara adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberian reward.
2. Kemampuan konseptual berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberian reward.
3. Kemampuan hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberian reward.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Provinsi Gorontalo yang sejumlah 36 orang. Dalam penelitian ini penarikan sampel menggunakan metode sensus yakni menjadikan seluruh populasi sebagai sampel karena jumlah populasi yang kurang dari 100 (Riduwan, 2007). Seluruh Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan Skala Likert. dalam penelitian ini terlebih dahulu akan dilakukan tahapan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas). Selanjutnya dilakukan analisis jalur (path analysis) untuk menganalisis pengaruh antara beberapa variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu Kemampuan Teknis (X1), Kemampuan Konseptual (X2), dan Kemampuan Hubungan Interpersonal (X3) dan variabel dependennya yaitu Pemberian Reward (Y).

Persamaan matematis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 \epsilon$$

Selanjutnya pengujian hipotesis Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan Uji T untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang terhadap variabel dependen dengan bantuan program SPSS. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji regresi berganda, asumsi klasik (Uji Multikolonieritas, Uji Normalitas Data, Uji Heteroskedastisitas) dan uji hipotesis (Koefisien Determinansi, Uji F dan Uji T dan seluruh Variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan skala likert lima point dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4) dan sangat setuju (5), (Ghozali, Imam. 2006).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 70 responden. Untuk uji validitas digunakan kriteria nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka dikatakan valid (Sugiyono 2012) dan untuk uji reliabilitas adalah reliabel jika nilai Alpha Crombach  $>$  0.60 (Ghozali, 2005:46). Setelah dilakukan pengolahan data, hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliable.

Hasil pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat uji dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil analysis Jalur (*Path Analysis*)

Hubungan antar variabel	Besarnya pengaruh	Nilai sig	Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan	Kesimpulan
$Y \leftarrow X_1, X_2, X_3$	0,823	0,000	0,05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X_1$	0,461	0,001	0,05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X_2$	0,245	0,026	0,05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X_3$	0,301	0,015	0,05	Signifikan	Diterima

Sumber : Data diolah 2019

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa Pemberian Reward dapat dijelaskan oleh variasi variabel Penilaian Kinerja yang terdiri dari Kemampuan Teknis, Kemampuan Konseptual dan Kemampuan Hubungan Interpersonal secara *simultan* berpengaruh signifikan terhadap variabel Pemberian Reward pada PT. Permodalan Nasional Madani Gorontalo sebesar 0,823 (82,3%); variabel Kemampuan Teknis (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Pemberian Reward pada PT. Permodalan Nasional Madani Gorontalo sebesar 0,461 (46,1%); variabel Kemampuan Konseptual (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Pemberian Reward pada PT. Permodalan Nasional Madani Gorontalo sebesar 0,245 (24,5%) variabel Kemampuan Hubungan Interpersonal (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pemberian Reward pada PT. Permodalan Nasional Madani Gorontalo sebesar 0,301 (30,1%).

Dengan demikian dari hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis yang diajukan pada tingkat pengujian signifikan 0,05 dapat diterima (terbukti). Dari hasil estimasi pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel Kemampuan Teknis, Kemampuan Konseptual dan Kemampuan Hubungan Interpersonal terhadap variabel Pemberian Reward pada PT. Permodalan Nasional Madani Gorontalo, maka dapat dibentuk persamaan fungsional dalam model simultan sebagai berikut :

$$\text{Persamaan jalur : } Y = 0,461X_1 + 0,245X_2 + 0,301X_3 + 0,177\varepsilon$$

(Epsilon atau variabel lain yang tidak diteliti)

Dengan  $R^2 = 0,823$  dari persamaan regresi, secara sistematis pengaruh variabel Kemampuan Teknis, Kemampuan Konseptual dan Kemampuan Hubungan Interpersonal secara simultan maupun secara parsial terhadap Pemberian Reward dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2. Dekomposisi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Keterangan	Pengaruh langsung	Pengaruh langsung	Total
X1 Terhadap Y	0,461	46,1%	
X2 Terhadap Y	0,245	24,5%	
X3 Terhadap Y	0,301	30,1%	

Pengaruh Variabel X1,X2,X3 Terhadap Y			82,3%
Pengaruh Variabel luar Terhadap Y			17,7%
Total			100%

Sumber : Data diolah 2019

Dari persamaan regresi sebagaimana tampilan table 2, dapat dijelaskan hubungan antar setiap variabel. Variabel Kemampuan Teknis (X1) memiliki koefisien pengaruh positif terhadap Pemberian Reward (Y) sebesar 0,461 artinya jika Variabel Kemampuan Teknis ditingkatkan sebesar satu satuan, maka di ikuti dengan kenaikan Pemberian Reward (Y) sebesar 46,1%. Variabel Kemampuan Konseptual (X2) memiliki koefisien pengaruh positif terhadap Pemberian Reward (Y) sebesar 0,245 artinya jika Kemampuan Konseptual ditingkatkan sebesar satu satuan, maka di ikuti dengan kenaikan Pemberian Reward (Y) sebesar 24,5%. Variabel Kemampuan Hubungan Interpersonal (X3) memiliki koefisien pengaruh positif terhadap Pemberian Reward (Y) sebesar 0,301 artinya jika Variabel Kemampuan Hubungan Interpersonal ditingkatkan sebesar satu satuan, maka di ikuti dengan kenaikan Pemberian Reward (Y) sebesar 30,1%. Nilai R pada persamaan regresi di atas sebesar 0,823 atau 82,3% mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel Pemberian Reward (Y) ditentukan oleh variasi variabel Kemampuan Teknis, Kemampuan Konseptual dan Kemampuan Hubungan Interpersonal, sedangkan 1,7% ditentukan oleh variasi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Kemampuan Teknis secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap variabel Pemberian Reward. Besarnya pengaruh ini merupakan penentu dominan pengaruh terhadap Pemberian Reward.. Berdasar hasil uji hipotesis dan secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa Kemampuan Teknis memberikan kontribusi terhadap Pemberian Reward. Seseorang yang memiliki kemampuan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup memadai akan tugasnya. Besarnya usaha yang dicurahkan seseorang untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan berbeda-beda sesuai dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki. Tingkat pengetahuan seseorang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. (Sari,2007).

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan akan tetapi juga memngembangkan serta memotivasi karyawan. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri karyawan untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Sedarmayanti (2011 : 127), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai alat untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai. Pengetahuan merupakan fakta, informasi, dan keahlian yang diperoleh seseorang melalui pendidikan,

baik secara teori maupun pemahaman praktis. Kompetensi dalam aspek pengetahuan merupakan pengetahuan di bidang Sistem Akuntansi yang harus dimiliki oleh seluruh aparat desa di semua tingkat atau jenjang jabatan. Perolehan pengetahuan melibatkan proses kognitif yang kompleks meliputi: persepsi, pembelajaran, komunikasi, asosiasi dan argumentasi.

Hasil penelitian sejalan dengan Arik Irawati (2016), yang menemukan bahwa terdapat Pengaruh Kemampuan Teknis terhadap secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberian reward Karyawan. Uraian ini mengukuhkan bahwa temuan penelitian di atas memiliki dasar teoretik yang kuat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini DITERIMA (terbukti) bahwa Kemampuan Teknis (X1) secara *parsial* berpengaruh terhadap Pemberian reward.

Hasil pengujian hipotesis Kedua (H2) menunjukkan bahwa Kemampuan Konseptual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Pemberian reward.. Besarnya pengaruh tersebut merupakan terkecil pengaruhnya terhadap Pemberian reward.. Berdasar hasil uji hipotesis dan secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa Kemampuan Konseptual memberikan kontribusi terhadap Pemberian reward.

Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing - masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan. (Vaithzal Rivai, 2011 : 562).

Menurut Dessler (2010 : 38), penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Karyawan menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Hasil penelitian sejalan dengan Arik Irawati (2016), yang menemukan bahwa terdapat Pengaruh Kemampuan Teknis terhadap secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberian reward Karyawan. Uraian ini mengukuhkan bahwa temuan penelitian di atas memiliki dasar teoretik yang kuat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini DITERIMA (terbukti) bahwa Kemampuan Konseptual (X2) secara *parsial* berpengaruh terhadap Pemberian reward.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa Kemampuan Hubungan Interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Pemberian Reward. Besarnya pengaruh ini bukan merupakan penentu dominan pengaruh terhadap Pemberian Reward. Berdasar hasil uji hipotesis dan secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa Kemampuan Hubungan Interpersonal memberikan kontribusi terhadap Pemberian Reward.

Seseorang yang memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, serta melakukan negosiasi akan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Wibowo (2010

: 52), menyatakan, “Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil - hasil yang baik dan dapat diterima harus data diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran - ukuran yang terukur.

Uraian ini mengukuhkan bahwa temuan penelitian di atas memiliki dasar teoretik yang kuat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini DITERIMA (terbukti) bahwa Kemampuan Hubungan Interpersonal (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Pemberian reward.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menemukan variable Kemampuan Teknis, Kemampuan Konseptual dan Kemampuan Hubungan Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap Pemberian Reward pada PT. Permodalan Nasional Madani Gorontalo. Hasil penelitian ini menyarankan untuk lebih meningkatkan Kemampuan Teknis, Kemampuan Konseptual dan Kemampuan Hubungan Interpersonal dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga sasaran pemberian reward dapat dicapai. Hasil penelitian ini juga disaran kepada pimpinan agar dapat juga membina sales yang kurang berintegrasi dengan nasabah sehingga akan meningkatkan kemampuan berintegrasi serta penjualan mereka dan dapat mencapai target yang telah ditentukan, sehingga kinerja dari setiap karyawan akan meningkat dan dapat mempengaruhi pemberian reward

atas pencapaian kinerja dari setiap karyawan.

## REFERENSI

Bacal, Robert. 2012. *Performance Management*. Terjemahan Surya Darma, Yanuarirawan. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I Edisi 10, Indeks Jakarta.

Graham MD dan Manus MT. 2012. *Creating a Total Reward Strategy : A Toolkit For Designing Bussines - Based Plans*. Amacom. Newyork.

Handoko. 2011. *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE

IhedinmahA. & Egbunike J. 2015. *Performance Appraisal and Development Resources Humans*. Yogyakarta : BPFE

Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubei. 2010. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Mathis R.L dan J.H. Jackson. 2012. *Humant Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Selemba Empat

Mulyadi . 2011. *Balanced Score Card. Alat Manajemen Kotemporer Untuk penilaian Kinerja Perusahaan*. Penerbit Salemba Empat

MohUzer Usman. 2010. *Komponen – Komponen Keterampilan*

- Pemberian Penghargaan.*  
Bandung : Remaja Rosda Karya
- Purwanto, Ngalim. 2013. *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis.*  
Bandung : Remaja Rosdakarya
- Rahim, Marlisa, Abdul., Daud, Wan, Norhayate, Wan. 2012. *A Proposed Conceptual Framework for Rewards and Motivation among Administrators of Higher Educational Provider in Malaysia.* *International Journal of Business and Commerce Vol. 1, No. 9.* Riduwan. 2010. *Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis.*  
Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi I, Bandung : Rafika Aditama. \_\_\_\_\_. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Edisi IV, Bandung : Rafika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*  
Bandung : Alfabeta
- Thompson. 2002. *Task - Technology Fit And Individual Performance MIS Quartely. June, pp 213-236.*
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja.*  
Jakarta : Rajawali Pres